

Sannamari Mäkelä

**PERSOONALLISUUS, ALANVALINTA JA
KÄSITYKSET KIRJASTONHOITAJUUDESTA**
- kirjastoalan ja psykologian opiskelijoiden vertailu

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2019

TIIVISTELMÄ

Sannamari Mäkelä: Persoonallisuus, alanvalinta ja käsitykset kirjastonhoitajuudesta – kirjastoalan ja psykologian opiskelijoiden vertailu
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Informaatiotutkimus ja interaktiivinen media
Toukokuu 2019

Kirjastonhoitaja nähdään stereotyyppisesti introverttina järjestelijänä. Myös tämä tutkimus tuki osaltaan tätä näkemystä. Kirjastotyö on muutoksessa, ja tämän tutkielman tarkoitus oli selvittää, millaisia vaatimuksia kirjastoalalla on ja ovatko kirjastoalan opiskelijat perillä alan vaatimuksista. Tutkimuksessa kartoitettiin, millainen on tämän hetken kirjastonhoitajan stereotyyppinen persoonallisuus ja minkälaisia persoonallisuuden piirteitä löytyy tämän hetken kirjastoalan opiskelijoilta. Tutkimuksessa selvitettiin kirjastoalan opiskelijoiden MBTI-tyypit ja verrattiin tyypejä stereotyyppisen kirjastonhoitajan piirteisiin. Vertailuryhmänä toimivat psykologian opiskelijat, joiden MBTI-tyypit myös tutkittiin. Lisäksi kummaltakin ryhmältä kysyttiin, millainen on tyyppillisen kirjastonhoitajan persoonallisuus.

Tutkimusmenetelminä käytettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoille (n=133). Tässä tutkimuksessa selvitettiin myös, onko vastaajien persoonallisuus vaikuttanut alanvalintaan. Kirjastoalan opiskelijoista 48 prosenttia oli sitä mieltä, että persoonallisuus on vaikuttanut alan valintaan. Psykologian opiskelijoista tätä mieltä oli 84 prosenttia vastanneista.

Vastaajien mukaan stereotyyppisen kirjastonhoitajan MBTI-tyyppi on ISTJ: introvertti, tosiasiallinen, ajatteleva ja järjestelmällinen. Tässä tutkimuksessa kirjastoalan opiskelijoiden yleisin tyyppi oli ISFJ: introvertti, tosiasiallinen, tunteva ja järjestelmällinen. Tutkimuksen perusteella kirjastonhoitajan persoonallisuudelle on löydettävissä stereotyyppi, mutta kirjastoalan opiskelijat eivät täysin vastaa tätä stereotyyppiä.

Avainsanat: MBTI, persoonallisuus, stereotyyppi, kirjastonhoitaja, alanvalinta, kirjastotyön vaatimukset

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 AMMATTINA KIRJASTONHOITAJA	3
2.1 Kirjastoalan koulutus	3
2.2 Kirjastotyö nyt.....	5
2.3 Kirjastotyön vaatimukset.....	7
2.4 Kirjastotyön muutos	12
3 PERSONALLISUUS	15
3.1 Persoonallisuustestit.....	16
3.2 MBTI-persoonallisuustesti	18
3.2.1 Kahdeksan preferenssiä	20
3.2.2 Kognitiiviset tyylit.....	23
3.2.3 MBTI-tyypit.....	25
3.2.4 MBTI-tyyppien jakauma väestössä.....	43
3.2.5 MBTI-testin luotettavuus	44
3.3 Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot	46
3.4 Persoonallisuus ja ammatinvalinta.....	48
3.5 Kirjastonhoitajan stereotyyppinen persoonallisuus.....	50
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	53
4.1 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät	53
4.2 Kyselylomake ja aineiston keruu.....	56
4.3 Aineiston analysointi.....	59
5 TULOKSET	61
5.1 Tyyppijaottelu	61
5.1.1 Kirjastoalan opiskelijoiden tyypit.....	64
5.1.2 Psykologian opiskelijoiden tyypit	65
5.1.3 Erot psykologian opiskelijoiden ja kirjastoalan opiskelijoiden kesken	66
5.2 Stereotyyppisen kirjastonhoitajan kuvaus	68
5.3 Kirjastonhoitajan tärkeimmät ominaisuudet ja kirjastoalan vaatimukset	71
5.3.1 Kirjastoalan opiskelijoiden vastaukset kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista..	72
5.3.2 Psykologian opiskelijoiden vastaukset kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista .	75
5.3.3 Kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoiden vastausten erot.....	77
5.4 Persoonallisuuden vaikutus opiskelualan valintaan	79
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	84
LÄHTEET	92
LIITE 1 Kyselylomake	97

1 JOHDANTO

Kirjastonhoitajan stereotyyppi on nähty pitkään ”hiljaisena hissukkana” (ks. esim. Källi 2014). Tässä tutkielmassa selvitetään, millainen on stereotyyppinen kirjastonhoitaja persoonallisuuden osalta. Tutkimuksessa kuvataan, ovatko kaikki kirjastoalalle hakeutuneet ihmiset samanlaisia. Aihe on kiinnostava esimerkiksi siitä näkökulmasta, pitääkö kaikkien kirjastonhoitajien olla samanlaisia vai onko kirjastoalalla tilaa erilaisuudelle. Tutkimuksen avulla kirjastonhoitajan uraa pohtivat voivat saada vahvistusta sille, tarvitaanko kirjastoalalla tietynlaista persoonallisuutta. Tutkimuksessa selvitetään kirjastoalan ja psykologian opiskelijoiden persoonallisuutta MBTI-indikaattorin avulla. MBTI-kuvaa ihmisen energian suuntaa, tiedonhankintaa, päätöksentekoa ja elämäntyyliä. Tutkielmassa selvitetään myös, vastaako kirjastoalan opiskelijoiden persoonallisuus kirjastonhoitajan stereotyyppiä.

Eri alojen työntekijöiden tai opiskelijoiden persoonallisuutta on tutkittu esimerkiksi opettajien, kauppatieteilijöiden ja hoitoalalla työskentelevien osalta. Stereotyyppillä tarkoitetaan tässä ennakkoluuloihin perustuvaa yleistystä jostakin ryhmästä. Stereotyyppihin liittyviä tutkimuksia ei ole tehty kovin paljon. Stereotyyppien tutkimuksen kohteena ei useinkaan ole ollut persoonallisuuden näkökulma. Stereotyyppinen kuva jostain ammattialasta saattaa kuitenkin vaikuttaa jopa alanvalintaan. Kirjastotyön tutkiminen persoonallisuustyyppien näkökulmasta avaa uusia näkökulmia siihen, mikä merkitys esimerkiksi ihmisen havainnointi- tai päätöksentekotyyllillä on kirjastotyöhön. Tutkimuksessa pohditaan, voisiko ihmisten erilaisuudesta olla hyötyä työyhteisössä esimerkiksi päätöksenteossa tai voisiko toisilta ihmisiltä oppia uusia tapoja toimia.

Persoonallisuudella tarkoitetaan suhteellisen pysyvää tapaamme tuntea, ajatella ja käyttäytyä. Persoonallisuustestejä on käytetty jo pitkään rekrytoinnin apuna. MBTI-testi on kenties maailman suosituin persoonallisuuden mittaamiseen tarkoitettu indikaattori. MBTI-testin tarkoitus on auttaa ihmistä ymmärtämään vahvuutensa eikä sitä ole alun perin tarkoitettu rekrytointiin. Persoonallisuuden piirteiden tutkiminen on ajankohtaista esimerkiksi siitä näkökulmasta, että työnantajat etsivät yhä useammin profiiliinsa sopivaa ”hyvää tyyppiä”. Persoonallisuudella saattaa olla jopa suurempi merkitys kuin osaamisella. Useissa työpaikkailmoituksissa haetaan sosiaalista ihmistä. Kirjastotyön voidaan nähdä esimerkiksi olevan tyyppillisesti asiakaspalvelutyötä, joka sopii sosiaaliselle ihmiselle.

Kirjastoalalla vaaditaan myös yhä useammin joustavuutta, luovuutta ja valmiutta muutoksille. Tässä tutkielmassa selvitetään, millaisia piirteitä kirjastoalan opiskelijoilla on ja ovatko opiskelijat tietoisia siitä, vastaavatko piirteet kirjastotyön vaatimuksia. Tästä tutkimuksesta voi olla hyötyä myös työnantajille, jotka pohtivat millainen tyyppi sopisi kirjastoon. Lisäksi voidaan pohtia, onko persoonallisuudella merkitystä siihen, miten pärjää työssä.

Persoonallisuuden vaikutusta alanvalintaan on tutkittu aiemmin hiukan, mutta ei erityisesti kirjastotyöntekijöiden osalta. Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, millaiset ihmiset hakeutuvat kirjastoalalle ja psykologian alalle, ja onko hakeutuneissa yhteisiä piirteitä yhden alan sisällä tai alojen välillä.

Aineiston keruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka lähetettiin Turun ja Seinäjoen ammattikorkeakoulun kirjasto- ja tietopalvelualan opiskelijoille sekä Tampereen yliopiston psykologian pääaineopiskelijoille. Kyselylomake on hyvä tapa kerätä aineistoa suuremmilta joukoilta. Itsearviointiin perustuva kyselylomake on myös yleisin tapa mitata persoonallisuuden piirteitä. Tähän tutkimukseen osallistuneista kirjastoalan opiskelijoista löytyi introvertteja järjestelijöitä, mutta on selvää, että kaikki kirjastoalan opiskelijat eivät edusta tätä stereotyyppiä.

2 AMMATTINA KIRJASTONHOITAJA

Kirjaston henkilökunta muuttuu moniammatillisemmaksi, mutta tässä tutkielmassa keskitytään kirjastoalan ammatillisen pätevyyden hankkineisiin sekä kirjastoalan opiskelijoihin. Tässä tutkielmassa puhutaan pääasiassa kirjastotyöntekijästä tai kirjastonhoitajasta. Kirjastonhoitajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa pääasiassa kirjastoalan korkeakoulutuksen saanutta henkilöä. Korkeakouluja ovat ammattikorkeakoulu ja yliopisto. Välillä puhutaan myös kirjastotyöntekijästä, jolla tarkoitetaan kaikkia kirjastossa työskenteleviä koulutuksesta riippumatta.

Luvussa käsitellään lähinnä yleisten kirjastojen työntekijöitä, vaikka suuren osan voi yleistää koskemaan myös tieteellisiä ja muita kirjastoja. Työtehtävät tieteellisissä kirjastoissa eroavat jonkin verran yleisten kirjastojen työtehtävistä, eikä kaikkea voitu ottaa mukaan tähän työhön. Luvussa ei myöskään perehdytä kirjastonjohtajien piirteisiin tai tehtäviin.

Työ on muutoksessa koko ajan ja myös kirjastoammattilaisen osaaminen on murroksessa. Pelkästään teknologiapalveluiden kehittyminen on muuttanut kirjastonhoitajan arkea. Kirjastot ovat myös yhä enemmän sosiaalisia ja toiminnallisia paikkoja, ja se vaatii kirjastonhoitajalta erilaisia ominaisuuksia kuin aiemmin.

Tässä luvussa tutustutaan kirjastonhoitajan ammattiin koulutuksen, kirjastotyön, kirjastotyön vaatimusten ja kirjastotyön muutoksen avulla. Kirjastotyön vaatimuksia ja kirjastotyön muutosta käsitellään erityisesti persoonallisuuden piirteiden avulla. Luvussa kuvataan, millaiset persoonallisuuden piirteet saattaisivat olla hyödyksi kirjastoalalla ja millaisia piirteitä tulevaisuudessa tarvitaan. Kirjastonhoitajan työn muuttunut rooli asettaa myös omat odotuksensa kirjastonhoitajalle.

2.1 Kirjastoalan koulutus

Kirjastoalan koulutusta järjestetään aikuis-/täydennyskoulutuksena, toisen asteen koulutuksena sekä korkeamman asteen koulutuksena ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Oppisisällöt ovat osittain samanlaisia riippumatta koulutuksen tasosta. Yliopistoihin koulutus tuli vuonna 1971 (Kekki 2013, 138). Toisen asteen koulutus alkoi 1980-luvulla ja 1990-luvulla koulutusta alettiin järjestämään myös ammattikorkeakouluissa.

Kauppaopistojen kirjastolinja aloitettiin 1981. Koulutetut alkoivat käyttää nimitystä kirjastovirkailija ja samaan aikaan myös kunnissa kirjastoapulaisen nimikkeitä alettiin muuttaa kirjastovirkailijoiksi ja -sihteereiksi. Toisen asteen uudistus 1990-luvulla muutti myös kirjastomerkonomien tutkintoa. Työssäoppimisen näytöt tulivat pakollisiksi toisella asteella vasta vuonna 2009. Toisen asteen oppilaitoksen paikkakunnat vaihtelevat vuosittain. (Kekki 2013, 140-141.)

Liiketalouden perustutkintoon lisättiin vuonna 2000 informaatio- ja kirjastopalvelujen koulutusohjelma. Silloin koulutusohjelman nimeksi tuli tieto- ja kirjastopalvelujen koulutusohjelma (Kekki 2013, 142). Ammattikorkeakouluissa kirjastoalaa voi opiskella tällä hetkellä kolmessa kaupungissa: Turussa, Oulussa ja Seinäjoella (mts. 139). Näistä Turkuun ja Seinäjoelle voi vielä hakea opiskelemaan. Oulun koulutukseen ei enää vuoden 2016 jälkeen ole otettu uusia opiskelijoita ja koulutusala on lakkautettu (Karppinen 2016). Oulun ammattikorkeakoulun koulutus loppui, koska alueen työpaikkojen määrä on vähäinen ja Oulun yliopiston informaatiotutkimuksen koulutus vastaa alan koulutustarpeeseen (Ammattikorkeakoulu tiedottaa 2016).

Ammattikorkeakouluissa kirjastoalan koulutus on useimmiten sijoitettu liiketalouden, kaupan ja hallinnon alaan, koska useimmat yksiköt kehittyivät entisistä kauppaoppilaitoksista. Ammattikorkeakoulun käyneet valmistuvat siis tradenomeiksi. Kirjastoille olikin aluksi hyvin epäselvää, mihin tehtäviin ammattikorkeakoulun suorittanut parhaiten sopii. Kirjastojen lisäksi yliopistojen oli aluksi vaikea hyväksyä, että tradenomin tutkinto on myös korkeakoulututkinto. (Kekki 2013, 142-143.)

Yliopistoissa opetus on kokenut paljon muutoksia muun muassa nimen suhteen. Vuonna 1994 oppiaineen nimeksi tuli Tampereen yliopistossa informaatiotutkimus. Vuonna 2009 nimeä tarkennettiin ja nykyään nimi on informaatiotutkimus ja interaktiivinen media (Kekki 2013, 140.) Oulun yliopistossa kirjastotieteen opetus alkoi 1988, eli runsaat viisitoista vuotta myöhemmin kuin Tampereella. Turussa koulutusta on järjestetty jo 1960-luvulta, mutta Åbo Akademiin (Turun yliopisto) se siirtyi 1982. (Kekki 2013, 138).

Koulutus on nykyään monimuoto-opiskelua ja lähiopetuksen lisäksi kaikilla koulutustasoilla käytetään myös verkko- ja etäopetusta (Kekki 2013, 139). Yliopistoissa koulutus on teoreettisempaa kuin muilla koulutustasoilla.

Ammattinetin (Kirjastonhoitaja 2019) mukaan yleisissä kirjastoissa työskenteli vuonna 2015 noin 4500 henkilöä. Heistä kirjastoammatillisia oli 3500, joista noin puolella (1700) oli korkeakoulututkinto. Tieteellisissä kirjastoissa työskenteli noin 1500 henkilöä, joista kirjastoammatillisia oli 1100. Suurin työllistäjä korkeakoulutetuille työntekijöillä ovat kuntien kirjastot. Alalla työllistyminen on kuitenkin tällä hetkellä haasteellista, sillä monia eläköityviä virkoja ei enää täytetä. Työllistymisen kannalta alan koulutus on suureksi hyödyksi, vaikka kirjastolaki (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016) ei enää määrittele kelpoisuusvaatimuksia niin tarkkaan kuin aiemmin.

2.2 Kirjastotyö nyt

Kirjastotyön katsotaan usein olevan kirjojen lainauksen, palautuksen ja hyllytyksen hoitamista sekä asiakaspalvelua. Tässä luvussa tutustutaan muutamaan esimerkkiin siitä, mitä kirjastotyö voi olla. Eniten keskitytään asiakaspalveluun, sillä sen katsotaan monesti olevan kirjaston ydintehtävä.

Suurin osa kirjastotyöntekijän päivästä kuluu peruspalvelujen järjestämiseen: kirjojen lainaukseen, palautukseen, hyllytykseen ja asiakaspalveluun. Näiden lisäksi pitää myös tutustua aineistoon, valita ja hankkia aineistoa, luetteloida, saattaa aineisto käyttöön, tarjota tietopalvelua ja tiedonhankinnan opetusta ja vielä muita organisointi- ja hallintatöitä. Myös oman osaamisen kehittämisestä pitäisi pitää huolta. Ristikartanon ja Virrankosken mielestä kirjastotyöntekijöiltä vaaditaan liikaa. Ehkä järkevämpää olisikin, että työtehtävät jaettaisiin yhä enemmän henkilöstön kiinnostuksen ja persoonallisuuden mukaan. Tehtävät, joihin löytyy todellista motivaatiota, sujuvat yleensä nopeammin ja helpommin kuin tehtävät, joita ei todellisuudessa haluaisi tehdä. (Ristikartano & Virrankoski 2011, 71.)

Pirjo Sallménin (2007, 15-16) mielestä kirjastotyö on muuttunut asiakkaiden palvelemisesta asiakkaiden opastamiseen. Asiakkaat pääsevät myös itse osallistumaan enemmän tiedonhakuun. Kirjastojen pitäisikin pyrkiä kehittämään asiakaspalvelua siihen suuntaan, että asiakas voi esittää kysymyksensä esimerkiksi Internetissä. Toisaalta myös kasvokkain palveleminen on hyvä käytäntö, joka hyödyntää kirjastoammatillaisen tietämystä ja osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Samalla kun asiakasta autetaan löytämään hänen kaipaamansa tieto, voidaan opettaa asiakkaalle tiedonhankinnan taitoja. (Sallmén 2007, 16.)

Kirjaston ylimpien virkamiesten mukaan asiakaspalvelu ei ole kirjaston ydintehtävä (Ristikartano & Virrankoski 2011, 92). Ainakin kirjaston asiakaspalvelusta löytyy usein kaikkia muita kuin kirjastoammattilaisia, kuten kesätyöläisiä, siviilityöntekijöitä ja kaikkia muita työllistettyjä, joilla ei yleensä ole kirjastoalan koulutusta. Asiakaspalvelu ei myöskään ole kaikkien lempityötehtävä ja siksi siihen kannattaa sijoittaa ne, jotka siihen haluavat (mts. 99). Asiakaspalvelu on usein nähty työnä, jota kuka tahansa voi tehdä, vaikka se oikeasti on mitä vaativinta asiantuntijatyötä (mts. 126). Pikkuhiljaa kirjastoissa on tajuttu asiakaspalvelun ja tietopalvelun merkitys.

Asiakaspalvelu on vaativaa, eikä siihen pitäisi päästää ilman kunnollista perehdytystä ja osaamista. Vakituiset kirjastonhoitajat työskentelevät usein takahuoneissa toimistotehtävissä. Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) kehottikin julkaisussaan *Kelpoisuusvaatimukset ja henkilöstön rekrytointi – Yleiset kirjastot* (2010) vakinaista henkilökuntaa sijoittumaan ydintehtäviin ja asiakaspalveluun. (Ristikartano & Virrankoski 2011, 92.)

Kirjaston automatisointi on osiltaan muuttanut kirjastotyön merkitystä. Automatisoinnilla on hyvät ja huonot puolensa. Saarinen ja Tiirikainen (2015, 29) ovat sitä mieltä, että kirjastotyöntekijät olisi tärkeä jatkossakin pitää töissä, koska automaattit eivät osaa luoda tunnelmaa, keksiä kirjasuosituksia, järjestää tapahtumia tai antaa ohjeita. Laina- ja palautusautomaattit palvelevat kuitenkin niitä asiakkaita, jotka haluavat toimia ilman kontaktia henkilökuntaan. Ne palvelevat myös kirjaston henkilökuntaa, jolle vapautuu tekniikan kehityksen myötä entistä enemmän aikaa palvella asiakkaita. Automatisaatio on siis hyvä asia niin kauan kuin se lisää vuorovaikutusta kirjastossa. Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa on kirjaston palvelutoiminnan ydintä (Ristikartano & Virrankoski 2011, 93). Vuorovaikutustaidot voidaan nähdä esimerkiksi kykenä tehdä yhteistyötä, kuunnella ja ymmärtää toisia ihmisiä (Santasalo & Palviainen 1998, 32). Myös kyky empatiaan auttaa tulemaan toimeen toisten ihmisten kanssa (mts. 34).

Osa ihmisistä näkee yhä kirjastonhoitajan työn lähinnä kirjoihin liittyvinä rutiinitöinä (Sinikara 2007, 217). Saarinen ja Tiirikainen (2015, 31) ovat sitä mieltä, että kirjastonhoitajissa on paljon käyttämätöntä potentiaalia. Kirjastotyöntekijöiden persoonallisuutta ja erilaisuutta voisi käyttää hyödyksi. Jokainen työpaikka ja jokainen työntekijä hyötyy, kun työntekijä saa tehdä omien mielenkiinnon kohteidensa ja persoonallisuutensa mukaisia työtehtäviä. Esimerkiksi kirjastonhoitaja Raisa-Hannele Alameri-Sajama (Saarinen & Tiirikainen 2015, 116) pitää työssään parhaana sitä, että jokainen päivä on erilainen. Joku toinen taas saattaa pitää rutiinitöistä.

Pedagogisen informaattikon työtehtävistä kerrotaan Kirjastolehden artikkelissa (Roponen 2015). Pedagoginen informaattikko onkin yksi koko ajan yleistyvistä ammattinimikkeistä. Työhön kuuluu muun muassa kirjaston koulutusten ja opetusten suunnittelua ja organisointia. Tampereen kaupunginkirjastossa töissä oleva Mervi Hietanen kuvailee, että pedagogisen informaattikon on hyvä olla ulospäin suuntautunut. Hietasen mukaan pedagogisen informaattikon on hallittava suullinen viestintä, esiintymistaito sekä verkostoituminen. Pedagoginen informaattikko myös seuraa alaa ja on kiinnostunut oppimisesta ja kasvatuksesta. (Roponen 2015.)

Toisessa Kirjastolehden artikkelissa (Koivu 2015) kerrotaan hankkijan työnkuvasta. Hankkija vastaa tilauksista ja muista hankintaan liittyvistä prosesseista eli siitä, mitä kirjoja kirjastoon hankitaan. Työssä vaaditaan erityisesti avointa mieltä, suvaitsevaisuutta ja kykyä erottaa olennainen epäolennaisesta. (Koivu 2015.)

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL:n) mukaan kirjastoammattilaisten tehtäviä ovat muun muassa asiakaspalvelu ja tietopalvelu, kokoelmatyö, asiakkaiden opastaminen, toimistotyöt ja it-alan työt. JHL:n mukaan kirjastoammattilainen tarvitsee hyviä atk-taitoja, laajojen kokonaisuuksien hallintaa ja tarkkuutta. Asiakaspalvelutaitojen lisäksi tarvitaan yhä enemmän pedagogisia taitoja. Yhä useammat tietolähteet ovat myös vieraskielisiä, joten kielitaito on yhä suurempi edellytys kirjastotyössä pärjäämiseen. Myös vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot sekä eri kulttuurien tuntemus on arkipäivää kirjastotyössä. Kirjastotyö edellyttää tulevaisuudessa yhä enemmän innovatiivisuutta, markkinointitaitoja ja yrittäjämäistä asennetta. (JHL 2013, 15-17.)

Kuten huomataan, kirjaston työtehtävät riippuvat paljon siitä, millaisessa kirjastossa on töissä. Esimerkiksi kirjaston koko vaikuttaa siihen, tekeekö kirjastonhoitaja monenlaisia työtehtäviä vai onko hän keskittynyt tiettyyn alueeseen tai osastoon. Myös ammattinimikkeellä näyttää olevan merkitystä työtehtäviin. Yhteistä kaikissa kirjastoissa ja kaikilla ammattinimikkeillä työskenteleville on kuitenkin se, että lähes jokainen kirjastolainen työskentelee ainakin jonkin verran asiakkaiden parissa.

2.3 Kirjastotyön vaatimukset

Kirjastoalan koulutuksen tarkoitus on tuottaa eri osa-alueita hallitsevia kirjastoammattilaisia. Kirjasto- ja tietopalvelualan tradenomin työelämävalmiuksiksi on määritelty tiedon

organisointiosaaminen, tiedonhakuosaaminen, tieto- ja viestintätekniinen osaaminen, palveluosaaminen, kokoelmaosaaminen ja yhteisöllinen osaaminen (Tuomi 2013). Nämä ammatilliset kompetenssit voisivat olla yhteisiä kaikille kirjastoalalla työskenteleville.

Uusi kirjastolaki määrittelee, että yleisellä kirjastolla tulee olla *riittävä määrä* kirjasto- ja informaatioalan koulutusta saanutta henkilöstöä. Asiantuntijatehtävissä toimivalta edellytetään korkeakoulututkintoa, mutta sen ei tarvitse olla kirjastoalta. Kirjaston johtajalta vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa, johtamistaitoa ja perehtyneisyyttä kirjastojen toimintaan. (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016.)

Osan kirjastossa työskentelevistä siis pitää olla kirjastoalan koulutuksen saanutta henkilöstöä, mutta osan ei tarvitse. Uusi kirjastolaki antaa avaimet sille, että voidaan tehdä uusia työtehtäviä, joissa kirjastotehtävät yhdistetään esimerkiksi johonkin muuhun. Esimerkiksi Kauhavalla haettiin pari vuotta sitten taide- ja kirjastovirkailijaa. Työn kerrottiin olevan puoliksi työtä uudessa taidegalleriassa ja puoliksi kirjaston tapahtumatuotannossa. Entistä useammassa työpaikoissa edellytetään monipuolista osaamista, ja perinteinen kirjastotyö voi olla vain osa sitä.

Tampereen kaupungin kirjastopalvelujohtaja Pirkko Lindbergin mukaan alalle tarvitaan monipuolista ihmistä, joka on joustava, aktiivinen ja ulospäin suuntautunut (Paavola 2016). Kirjastoala on muuttunut yhä enemmän monipalvelukulttuuriksi, jossa työntekijältä vaaditaan yleissivistystä ja muutosvalmiutta. Eniten kirjastyöhön on vaikuttanut tietotekniikan kehittyminen. Sen vuoksi myös kielitaidosta on tullut yhä tärkeämpi taito kirjastolaiselle. Lindbergin mukaan kirjastotyöntekijällä on oltava myös hyvät esiintymistaidot sekä halua opastaa asiakkaita erilaisissa tilanteissa. (Paavola 2016.)

Kirjastoissa tarvitaan yhä enemmän moniosaajia, jotka pystyvät kehittämään työtään ja työtapojaan. Myös johtamisen taidot ovat keskeisessä asemassa. Johtajalta edellytetään kokonaiskuvan hallintaa, kykyä luoda yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa sekä taloudellisten ja hallinnollisten asioiden hallitsemista. Myös markkinointiosaamisen tarpeen voi ajatella kasvavan, jos kirjastojen käyttäjämäärät vielä laskevat. (Sipilä 2007, 119-120.)

Tänä päivänä työntekijässä arvostetaan joustavuutta, monitaitoisuutta ja työntekijän persoonan sopimista työnantajan profiiliin ja työtehtävään. Töihin etsitään yhä useammin ”hyviä tyyppejä”, jolloin ammattitaidon sijaan haetaan ennen kaikkea yhteistyökykyistä ja asiakaspalveluhenkistä

ihmistä (Pyöriä 2007, 46). Tämän päivän ”hyvällä tyypillä” on valmiudet jatkuvaan kehittymiseen ja muutokseen (Järvensivu 2010, 107). Muun muassa Sinikaran (2007, 119) mielestä kirjastonhoitajan työkuvaan kuuluu velvollisuus kehittää ammattitaitoaan. Osaamisen kehitys myös tuottaa enemmän iloa työssä.

Muuttuvassa kirjastossa tarvitaan kykyä omaksua ja oppia uutta sekä kykyä keskustella kaikenlaisten ihmisten kanssa. Ristikartano ja Virrankoski (2011, 124) ovat sitä mieltä, että yleinen kiinnostus maailmaa kohtaan on hyvä ominaisuus työntekijälle, mutta vielä tärkeämpiä ovat pedagogiset taidot. Työelämän vaatimusten kannalta he määrittelevät tärkeiksi taidoiksi pedagogiset taidot, vuorovaikutustaidot ja kyvyn kohdata asiakas (Ristikartano & Virrankoski 2011, 134). Pedagogiset taidot tai pedagoginen ohjaus näkyy kirjastossa esimerkiksi siinä, että kirjastonhoitaja osaa ohjata asiakkaan tiedon lähteelle (Haapala 2015, 81). Pedagogisiksi taidoiksi voisi laskea myös eri tietolähteiden käytön osaamisen ja tiedon erilaisista oppimistyyleistä. Pedagogiset menetelmät tukevat asiakkaan pyrkimyksiä, kun hän ei itse tiedä millä tavalla oppisi parhaiten. Tämä kaikki on osa *asiakslähtöistä* palvelua, jota tarjoaa osaava kirjaston henkilökunta (Haapala 2015, 84-85).

Asiakkaat odottavat asiakaspalvelijoilta ongelmanratkaisukykyä, hyviä neuvottelutaitoja, ristiriitatilanteiden sietokykyä, tyyneyttä, valmiutta improvisoida sekä hymyä (Ristikartano & Virrankoski 2011, 97). Kirjastonhoitajan pitäisi siis olla tyyni ja rauhallinen ja samaan aikaan improvisaatiotaitoinen ja intuitiivinen. Kirjastonhoitajan intuitiota pidetään yleensä kokeneen ja hyvän kirjastonhoitajan ominaisuutena, vaikka joskus intuition seurauksena tehdään liiankin nopeita johtopäätöksiä.

Menestyminen työelämässä edellyttää entistä enemmän ongelmanratkaisukykyä ja sosiaalisia taitoja (Pyöriä 2007, 46). Työntekijät myös työskentelevät yhä useammin tiimeissä eri alojen asiantuntijoiden kesken. Tiimityössä korostuvat sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky. Sinikka Sipilä (2007, 120) määrittelee sosiaaliset taidot yhdeksi kirjastonhoitajan tärkeimmistä taidoista. Sillä hän tarkoittaa kykyä yhteistyöhön erilaisten toimijoiden kanssa. Vuorovaikutteiset palvelut lisääntyvät ja asiakslähtöisyys on avainasemassa. Koska verkostoituminen ja yhteisöllisyys lisääntyvät, ovat myös halu oppia uutta ja muutosvalmius tärkeitä taitoja (Sipilä 2007, 120).

Uuden, tulevaisuuden kirjastonhoitajan on hyvä olla luova, joustava, tiimityötaitoinen, muutosvalmis ja ulospäinsuuntautunut. Lisäksi yleissivistys, sosiaaliset taidot ja it-aidot ovat tarpeen (Lampola-Autio ja Lindberg 2015, 8). Tulevaisuudessa kirjastoammattilainen toimii yhteistyössä muiden eri alojen toimijoiden kanssa (mts. 9). Moniammatilliset työpaikat lisääntyvät, eikä kirjastoalan koulutus ole enää tärkein tai ainut kriteeri kirjastorekrytoinnissa (mts. 10). Kirjasto on yhä enemmän ihmisiä varten, pääasiassa eivät ole enää kirjat (mts. 18). Myös Sinikaran (2007, 190) mukaan kirjastonhoitaja on yhä enemmän yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Kirjastonhoitajan täytyy laajentaa työnkuvaansa entistä enemmän opettelemalla muun muassa pedagogisia taitoja. Taitoa opettaa ja opastaa vaaditaan lähes jokaiselta kirjastotyöntekijältä (Sipilä 2007, 121). Pedagogiset taidot täytyy kuitenkin myös osata yhdistää johonkin muuhun taitoon, esimerkiksi tiedonhallintataitoihin. Olennaista on monipuolisen osaamisen luova yhdistäminen. Kaiken kaikkiaan laaja-alainen yleissivistys, ilmiöiden seuraaminen ja uteliaisuus uusia asioita kohtaan ovat perusta menestyä kirjastotyössä (mts. 122).

Priitta Karppinen (2012, 39) on opinnäytetyössään kerännyt kirjastoalan työpaikkailmoituksissa vaadittuja taitoja. Työpaikkailmoituksissa eniten mainitut vaadittavat taidot olivat koulutus, kielitaito (sekä suomen, ruotsin että englannin kielten hallinta), yhteistyötaidot, sosiaaliset taidot, asiakaspalvelutaidot, atk-aidot ja työkokemus. Yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksissa mainittiin erityisesti sosiaalisuus, tietotekniset taidot, asiakaspalvelutaidot ja alan tunteminen (Karppinen 2012, 40). Karppinen tutki myös eroja yleisten ja tieteellisten kirjastojen ilmoituksissa (mts. 43). Kun yleisten kirjastojen ilmoituksissa haettiin joustavaa työntekijää, tieteelliset kirjastot hakivat esimerkiksi henkilöä, joka oppii helposti uutta. Työelämässä näytetään suosivan myös tosiasiallista, ajattelevaa ja järjestelmällistä tyyppiä (Räisänen & Roth 2012, 184).

Kirjastoalan työpaikkailmoituksissa vaaditaan lähes aina tietoteknisiä taitoja. Tietotekniikkaan liittyvät opinnot tulivat osaksi kirjastoalan opintoja jo 1970-luvulla (Sinikara 2007, 189). Mikäli jotain pätevyysvaatimuksia pitäisi olla, ne pitäisivät Ristikartanon ja Virrankosken (2011, 142) mukaan olla juuri tietotekniset taidot. Myös Jukka Vesanen (Saarinen & Tiirikainen 2015, 48) kertoo, että kirjastoalaan on eniten viime vuosina vaikuttanut tietotekniikan kehitys ja se näkyy nykyään kaikessa kirjastotyössä.

Kirjastotyö saattaa näyttää yksinkertaiselta asiakaspalvelutyöltä, joka ei vaadi mitään erityistaitoja (Sinikara 2007, 27). Ammattinetin mukaan kirjastonhoitaja tarvitsee asiakaspalvelutaitoja, tiedonhakutaitoja, järjestelmällisyyttä ja yleissivistystä. Ammattinetin vaatimukset kirjastonhoitajalle on esitetty taulukossa 1 (Kirjastonhoitaja 2019). Asiat on jaoteltu persoonallisuuden piirteiksi ja muihin ominaisuuksiin.

Taulukko 1. Kirjastonhoitajan vaatimukset ammattinetin mukaan.

Persoonallisuuteen liittyvät tekijät	Muut ominaisuudet
- Vuorovaikutustaidot	- Kielitaito
- Järjestelmällisyys	- Korkeakoulutus
- Huolellisuus	- Asiantuntija- ja asiakaspalvelutaidot
- Ongelmanratkaisutaidot	- Yleissivistys
- Oma-aloitteisuus	- Tiedonhakutaidot
	- Aineiston, kirjallisuuden ja eri tieteenalojen tuntemus
	- Pedagogiset taidot
	- Tietotekninen osaaminen

Luovuus ja joustavuus ovat tärkeitä piirteitä nykyajan työntekijälle. Luovuus voidaan määritellä kyvyksi tuottaa omaperäisiä, hyödyllisiä ja tarkoituksenmukaisia ratkaisuja (Pirttilä & Nikkilä 2007, 73-76). Luovuus on tärkeää eritoten siksi, että nykyään täytyy osata arvioida asiakaskunnan tarpeiden muutoksia (mts. 71).

Teknologian kehittyminen vaikuttaa myös kirjastonhoitajan tulevaisuuden työtehtäviin. Kyky löytää kirja tai sittemmin tieto, on pidetty erityisen tärkeänä taitona kirjastonhoitajalle (Sinikara 2007, 155). Informaatioalan ammattilaisilta vaaditaan yhä enemmän uuden tekniikan ymmärtämistä, julkaisumuotojen tuntemista ja pedagogista osaamista. Myös tiedonhallinta- ja projektitaidot ovat keskeisessä asemassa. Kyky aineiston kriittiseen arviointiin sekä tietoturvallisuus- ja tekijänoikeuskysymysten tuntemista pidetään niin ikään tärkeänä. Tietoammattilaisen tärkeimpiä tehtäviä alkavat olemaan erilaiset opetus- ja koulutustehtävät. (Aaltonen, Sormunen & Varis 2007, 81.)

Työelämä painottuu yhä enemmän tietoammatteihin, jotka vaativat korkeaa osaamista ja teknologian ymmärtämistä. Pärjääminen vaatii monialaista osaamista. Vaikka monialaista osaamista on vaadittu kirjastoissa jo pitkään, kiinnitetään osaamiseen ja taitoihin yhä enemmän huomiota. Moniin kirjastoihin haetaan ”superlibrarian”-tyyppiä, jolta vaaditaan alan koulutuksen lisäksi asiakaspalvelutaitoja, sosiaalisuutta, esimiestaitoja, kirjallisuuden tuntemusta, yleissivistystä,

kielitaitoja, tietoteknisiä taitoja, markkinointitaitoja, opetustaitoja, hallinnon taitoja... Listaa voisi jatkaa melko pitkään. Voidaan pohtia, pitääkö työntekijällä olla nämä kaikki taidot jo valmiina, vai voiko hän myös työssään oppia näitä taitoja. (Salmela 2007, 112-116.)

2.4 Kirjastotyön muutos

Työelämän muutos on ollut viime vuosina erittäin nopeaa. Työtehtävät ovat monilla aloilla muuttuneet pysyvästi. Myös kirjaston työtehtävät ovat laajentuneet. Uudet tehtävät tulevat usein vanhojen tehtävien oheen, tosin kirjastossa koneet ovat poistaneet osan vanhoista tehtävistä. Kirjastoihin on kohdistunut monia muutospaineita, kuten toimintojen tehostaminen (Aaltonen ym. 2007, 80). Tietoyhteiskunnan kirjasto nähdään hybridikirjastona, jossa on hallittava laajoja sisältöjä (mts. 80).

Kirjastonhoitajan työn on katsottu pitkään olevan kutsumustyötä, johon liittyy sivistyksen vaaliminen. Myös osaamista ja ammattitaitoa on pidetty työssä tärkeimpänä asiana. Nyt työelämä on muuttunut siihen suuntaan, että työntekijän persoonallisuus ja muut ominaisuudet ovat yhä tärkeämpiä, jopa tärkeämpiä kuin osaaminen. Nykyään työnantajat etsivät profiiliinsa sopivaa ”hyvää tyyppiä” eli persoonan kokonaisvaltaista sopimista työnantajan profiiliin ja työtehtävään. Työnantajat arvostavat entistä enemmän joustavuutta ja monitaitoisuutta. Joustavuutta tarvitaan, koska työtä on mahdoton suunnitella kovin pitkän ajan päähän, muutokset ovat tällä hetkellä jatkuvia. (Sinikara 2007, 188.)

Valmiudet jatkuvaan kehittymiseen ja muutoksiin ovat niin ikään olennainen osa tämän päivän ”hyvää tyyppiä”. Ihanteeksi on tullut ihminen, joka hakee uusia haasteita (Sinikara 2007, 188). Tämän päivän hyvällä tyypillä on valmiudet jatkuvaan kehittymiseen ja muutoksiin (Järvensivu 2010, 107). Purhosen (2015, 101) mielestä ei riitä, että oppii hallitsemaan uutta, vaan pitää myös oppia tekemään uutta muiden (eri alan) osaajien kanssa.

Tuhat nuorta johtajaa -kampanjan kysely toteutettiin eri yritysten johtajille vuonna 2017 ja siihen vastasi 225 johtajaa. Kyselyssä kysyttiin tärkeintä taitoa, jota tulevaisuudessa työelämässä tarvitaan. Kyselyn vastauksissa nousi esiin kolme piirrettä yli muiden: jatkuva kyky oppia uutta, sosiaaliset taidot ja oma-aloitteisuus. (Helin, Helin & Saarenpää 2018, 218.)

Kirjastotyö, kuten moni muukin työ on nykypäivänä hyvin monimuotoista. Työ ei ole enää yhden ammattialan osaamista, vaan pitää hallita eri aloja tai ainakin olla valmiina tiukkaan yhteistyöhön eri ammattialojen välillä. Kirjastoonkaan ei enää mennä vain hakemaan tietoa, vaan mennään osallistumaan, oppimaan ja saamaan elämyksiä (Purhonen 2015, 93). Tieto on helpommin saatavissa muista sähköisistä palveluista kuin kirjastosta. Internet on muuttanut paljon kirjastotyöntekijän arkea. Kun ennen tiedon etsintään tarvittiin kirjastonhoitaja, nykyään lähes jokainen löytää tietonsa itse Internetin syövereistä.

Ristikartano ja Virrankoski (2011, 25) huomauttavat, että kirjastomaailmassa ehdittiin jo tottua siihen, että kirjasto ja kirjastotyöntekijät olivat tiedonhankinnan avain, muita keinoja tiedonhankintaan ei edes ollut. Internet yleistyi nopeasti 1990-luvulla ja muutti kirjastotyöntekijän ammattikuvaa merkittävästi. Varsinkin 2000-luvulla yleistynyt Googlen käyttö vankisti sitä tosiasiaa, että kirjastotyöntekijän rooli oli pysyvästi muuttunut (Ristikartano ja Virrankoski 2011, 28-29). Googlen tiedonhaku- ja hallintataitojen kanssa ei kirjastonhoitaja voi kilpailla. Digitaalinen osaaminen on koko kirjaston, mutta myös kaikkien kirjastotyöntekijöiden vastuulla. Koska digitaalinen sisältö on niin yleistä, myös kirjaston on vastattava siihen. Kirjaston täytyy kyetä tarjoamaan digitaalista sisältöä, joka kiinnostaa kuluttajia. Samoin voidaan olettaa, että nykypäivän kirjastotyöntekijän pitää hallita digitaalinen ympäristö, koska digitaalinen maailma on isossa osassa nykypäivänä.

Työn teknistyminen ja automaatio ovat muuttaneet kirjastotyöntekijän arkea. Jo Santasalo ja Palviainen (1998, 83) olivat 1990-luvun lopussa sitä mieltä, että automaatio korvaa rutiinitehtäviä ja tehtävät tulevat siirtymään yhä enemmän uuden luomiseen ja sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin. Kirjastoalaan yhdistetään yhä useammin termi tietotyö (Pyöriä 2007, 44). Yleisesti hyväksyttyä tietotyön määritelmää ei ole, mutta esimerkiksi Pyöriä (2007) on artikkelissaan viitannut Machlupin (1962) määritelmään tietotyöstä. Machlupin mukaan tietotyötä on mikä tahansa työ, johon sisältyy tiedon tuottamista, käsittelyä tai välittämistä. Kirjastotyö on siis ehdottomasti myös tietotyötä.

Kirjastossa on ollut jo pitkään satutunteja, lukupiirejä ja kirjailijavieraita. Ne kuitenkin kaikki ovat liittyneet läheisesti lukemiseen. Nyt kirjastojen täytyy tarjota paljon muutakin. Hokkanen (2015, 7) on sitä mieltä, että kirjaston on lisättävä aktiivisuutta asiakkaiden kohtaamisessa. Kirjastojen täytyy alkaa tarjota palveluitaan monipuolisemmin (Hokkanen 2015, 17). Sosiaaliset tapahtumat ja

toiminnalliset aktiviteetit lisääntyvätkin kirjaston palveluissa, nyt on jo tarjolla lukukoiria, elokuvailtoja, neulomisryhmiä ja terveydenhuoltopalveluja. Esimerkiksi jo vuonna 2013 kirjastoissa järjestettiin lähes 30 000 tapahtumaa, joihin osallistui yli 750 000 ihmistä (Saarinen & Tiirikainen 2015, 73).

Lampola-Aution ja Lindbergin (2015, 6) mukaan suurin syy päätyä kirjastoalalle on edelleen kiinnostus lukemiseen ja kirjallisuuteen. Kirjastotyössä ei kuitenkaan enää riitä, että rakastaa kirjoja, vaan pitää rakastaa myös ihmisten kanssa työskentelyä (Hokkanen 2015, 7). Jos ajatellaan kirjastoa paikkana, jonka tarkoitus on viihdyttää, saada ihmisiä verkostoitumaan ja osallistumaan erilaisiin toimintoihin, muuttuu myös kirjastoammattilaisen työnkuva. Tällaisessa ympäristössä kirjastonhoitajalla tulee olla hyvät sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot sekä kyky kohdata erilaisia ihmisiä (Sipilä 2007, 120). Purhonen (2015, 98) myös muistuttaa, että kirjastoammattilaiset ovat kyllä tottuneet asiakaspalveluun, mutta nyt palveltavana on entistä enemmän ryhmiä ja erikäisten ihmisten ohjaamista.

Kirjaston täytyy nykyään tarjota elämyksiä, pelkät kirjat eivät enää riitä. Kirjojen lainaus onkin vähentynyt jo vuosien ajan, ja siksi muille palveluille on kirjastossa kysyntää (Launonen 2015, 49). Esimerkiksi tietopalvelun rooli on kasvanut. Kirjaston täytyy jatkuvasti kehittyä erilaisten mahdollisuuksien tarjoajana. Puhutaan *sosiaalisista kirjastonhoitajista*, jotka ovat yhtä aikaa kuraattoreita, kouluttajia ja erilaisten sähköisten laitteiden hallitsijoita (Hokkanen 2015, 11). Toisaalta voidaan ajatella kirjastoammattilaisten tulevan lähemmäs sosiaalityötä; ihmisten auttamista, yksinäisyyden helpottamista ja ihmisten yhdenvertaista kohtelua (Hokkanen 2015, 11-12). Sosiaalityö ei voi kuitenkaan olla kirjaston perimmäinen tehtävä.

3 PERSOONALLISUUS

Persoonallisuudella ei ole vakiintunutta määritelmää, sillä eri aikoina tutkijat ovat tarkastelleet sitä eri näkökulmista. Useimmiten persoonallisuudella tarkoitetaan ihmisen ulkoista toimintaa ja sisäistä kokemusmaailmaa. Persoonallisuus on tapamme ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Se on melko pysyvä yli ajan ja eri tilanteissa, mutta voi myös muokkautua ja kehittyä. Persoonallisuudestamme suuri osa on synnynnäistä, perittyjä taipumuksia, jotka muovautuvat ympäristön vaikutuksesta. Kuten myöhemmin käy ilmi, persoonallisuuttaan tai persoonallisuuden ilmenemistä voi muuttaa, vaikkei se aina helppoa olekaan. (Metsäpelto & Feldt 2015, 18-19.)

Persoonallisuus syntyy ympäristön vaikutuksesta, mutta temperamenttipiirteet syntyvät jo ennen kuin ympäristö on ehtinyt niihin vaikuttaa (Keltikangas-Järvinen 2015, 36). Temperamentti on persoonallisuuden pohja ja osa persoonallisuutta. Persoonallisuus kehittyy temperamentin ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksena. Perimään pohjautuva taipumus voi saada ympäristön reagoimaan piirrettä vahvistavasti tai heikentävästi. Temperamentti on suhteellisen pysyvä tapa toimia (Keltikangas-Järvinen 2015, 37). Tässäkin tutkielmassa esitetyt piirteet introverttiys, ekstreverttiys, tosiasiallinen, intuitiivinen, ajatteleva, tunteva, järjestelmällinen ja spontaani voidaan nähdä temperamenttipiirteinä, vaikka tässä tutkielmassa niistä puhutaan persoonallisuuden yhteydessä.

Persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten tulkitsemme ja reagoimme asioihin. Se myös määrittää millaisia reaktioita herätämme muissa ihmisissä sekä millaisiin ympäristöihin ja ihmissuhteisiin hakeudumme. Persoonallisuus saattaa muuttua myös aikuisuudessa esimerkiksi merkittävien elämäntapahtumien myötä, kuten lapsen syntymästä tai työelämään siirtymisen vaikutuksesta (Metsäpelto & Feldt 2015, 19).

Joskus lasten tutkimuksissa puhutaan temperamentista ja aikuisten tutkimuksissa enemmän persoonallisuudesta, koska temperamentti ei vaikuta (ilmene) aikuisten elämässä enää samalla tavalla kuin lasten. Temperamentista muodostuu persoonallisuus kokemusten, kypsymisen ja ympäristön vaikutuksesta (Keltikangas-Järvinen 2015, 197). Aikuisena temperamentti häviää persoonallisuuden alle (Keltikangas-Järvinen 2012, 38).

Työelämässä persoonallisuutta alettiin pohtimaan 1980-luvulla. Silloin keksittiin, että ihmisen persoonallisuus on mukana myös työelämässä, ei vain vapaa-ajalla. Persoonallisuus vaikuttaa myös työntekoon. Tästä siirryttiin vähitellen toiseen ääripäähän; persoonallisuuden perusteettomaan korostamiseen. Kukaan ei enää pohdi miksi persoonallisuus on tärkeä, millaisissa työtehtävissä se on tärkeä ja miksi persoonallisuus on tärkeämpi kuin ennen. Persoonallisuuden merkityksen korostaminen alkoi samoihin aikoihin, kun raja yksityiselämän ja työelämän välillä alkoi liukua tai hävitä kokonaan. (Keltikangas-Järvinen 2012, 229.)

Työelämässä persoonallisuuteen kohdistuu virheellisiä odotuksia. Persoonallisuuden uskotaan vaikuttavan moniin asioihin, joihin se ei todellisuudessa vaikuta. Odotetaan esimerkiksi, että persoonallisuus määrää ihmisen toiminnan. Persoonallisuus toki vaikuttaa ihmisen toimintaan, mutta joskus jopa hämmästyttävän vähän. Persoonallisuus on vain yksi ihmisen toimintaan vaikuttava tekijä, mutta siihen vaikuttavat myös monet muut asiat. Toiseksi persoonallisuuden piirteiltä odotetaan asioita, joihin ne eivät vaikuta. Esimerkiksi sosiaalisen ihmisen koetaan vähentävän työpaikan ihmissuhdeongelmia. Persoonallisuuden piirteet eivät määrää onko ihminen hyvä vai huono työntekijä. (Keltikangas-Järvinen 2012, 230-231.)

3.1 Persoonallisuustestit

Persoonallisuustesti on psykologinen testi. Psykologiset testit ovat tarpeen, koska niillä saadaan puolueetonta, tarkkaa, luotettavaa ja systemaattista tietoa nopeasti, halvalla ja helpommin kuin muilla tavoin (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 33).

Persoonallisuustestejä on pääasiassa kahdenlaisia. Toiset mittaavat jonkin piirteen määrää ihmisessä ja toiset luokittelevat ihmisiä eri tyyppisiin eli persoonallisuuspiirteiden yhdistelmiin (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 186). Tässä tutkimuksessa käytetään jälkimmäistä tapaa. Vaikka toista samanlaista ihmistä tai persoonallisuutta ei ole, on ihmisillä kuitenkin joitakin yhteisiä piirteitä ja on olemassa keskenään samantyyppisiä ihmisiä.

Persoonallisuuden piirteitä mitataan tavallisesti itsearviointiin perustuvilla kyselylomakkeilla. Itsearviointi on tehokas aineistonkeruumenetelmä, koska sen avulla voi kerätä suuria määriä tietoa nopeasti. Niiden ongelma on kuitenkin, että vastaaja voi antaa tietoisesti tai tiedostamatta itsestään

vääränlaisen kuvan. Vaikka itsearviointitestien luotettavuutta on kyseenalaistettu, tutkimuksissa on havaittu niiden vastaavan ulkopuolisten tekemiä arviointeja, jos mittari perustuu väittämiin ja arvioijat tuntevat arvioitavan hyvin. (Metsäpelto & Rantanen 2015, 79-80.)

Itsearviointiin pohjautuvia menetelmiä pidetään persoonallisuuden tutkimuksessa luotettavampina kuin projektiivisia testejä (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 192). Projektiivisessä testissä haastateltava tulkitsee testiaineistoa ja tutkija tulkitsee haastateltavan tuotosta. Haastateltava esimerkiksi kertoo, mitä näkee jossain kuvassa tai tuottaa itse aineistoa esimerkiksi piirtämällä tai kirjoittamalla. Tämän jälkeen tutkija tekee tulkinnan haastateltavan vastauksesta. Esimerkiksi musteläiskätestit ja lauseentäydennystestit ovat projektiivisia testejä.

Persoonallisuustestit rakentuvat yleensä väittämistä, joiden paikkansapitävyyttä vastaaja arvioi omalla kohdallaan. Yhtä persoonallisuuden piirrettä mitataan usealla eri väittämällä, eli samaa asiaa kartoitetaan eri puolilta. Persoonallisuustestien kysymyksiin ei kuitenkaan ole oikeita eikä vääriä vastauksia. Suurin kysymysmerkki itsearviointitestien luotettavuudessa on testattavan kyky ja halu arvioida itseään osuvasti ja vilpittömästi. (Honkaniemi 2015, 229.)

Persoonallisuustestiin vastaava yleensä tietää, mihin testitulosta ollaan käyttämässä. Testattava saattaa siksi antaa sellaisia vastauksia, joiden olettaa olevan sosiaalisesti suotavia (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 192). Sosiaalinen suotavuus tarkoittaa, että vastaaja haluaa antaa vastauksia, jotka hän arvioi hyödyllisiksi, sopiviksi tai tilanteeseen nähden ”oikeiksi”. Voidaan puhua myös testituloksen kaunistelusta. Persoonallisuustestien heikkous on alttius vastausten kaunistelulle (Honkaniemi 2015, 229). Kaunistelua saatetaan käyttää omien vastausten parantamiseen, heikkouksien kieltämiseen, vahvuuksien liioittelemiseen tai muuhun itsensä korostamiseen (mts. 230). Kaunistelua saattaa tapahtua esimerkiksi työhönottotilanteissa siten, että vastaaja haluaa antaa mahdollisimman hyvän kuvan itsestään. Tässä tutkimuksessa testitilanne on neutraali, eikä vastaaja hyödy vastausten kaunistelusta, joten voidaan olettaa kaunistelun olevan melko vähäistä. Kaunistelua voidaan pyrkiä vähentämään asettamalla vain kaksi vastausvaihtoehtoa, joista toinen on valittava sekä laatimalla osioita tai kysymyksiä, joista ei välittömästi näy, mitä niillä on tarkoitus mitata (Honkaniemi 2015, 236). Tässä tutkimuksessa on käytetty myös näitä menetelmiä.

Esimerkiksi tässä testissä vastaajaa pyydettiin arvioimaan, miten hän käyttäytyy tyypillisessä tilanteessa. Persoonallisuus on se tapa käyttäytyä, mikä on enimmäkseen vallalla. Jos yleensä on

iloinen ja sosiaalinen, mutta huonona päivänä murjottaa yksin, katsotaan tyypilliseksi tavaksi se, kuinka yleensä käyttäytyy. Sama ihminen toimii joskus eri tavoin samanlaisissakin tilanteissa. Käyttäytyminen vaihtelee tilanteen mukaan, mutta voimme kuitenkin olettaa ihmisen käyttäytyvän todennäköisesti itselleen tyypillisellä tavalla. (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 183.)

Persoonallisuustestejä käytetään kaikilla psykologian sovellusaloilla ja monissa eri käyttötarkoituksissa (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 187). Persoonallisuustestejä voidaan käyttää esimerkiksi työhönottotilanteissa, opiskelijavalinnoissa ja ammatinvalinnanohjauksessa (Honkaniemi 2015, 229). Kenties eniten niitä käytetään soveltuvuusarvioinnin yhteydessä, esimerkiksi haettaessa työntekijää johonkin työhön tai koulutusvalintojen yhteydessä. Hyvä päätös ei synny ikinä pelkästään psykologisen testin tuloksen perusteella (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 28). Pätevä testaaja ei perusta arviotaan tai päätöstään pelkästään testitulokseen (mts. 67). Testin lisäksi yleensä käytetään haastattelua ja havainnointia, sillä vain useita menetelmiä käyttäen voidaan päästä parhaaseen lopputulokseen. Persoonallisuustestit ovatkin arvokkaita, koska niitä voidaan hyödyntää laajasti (mts. 186). Tässä tutkimuksessa Myers-Briggsin tyyppi-indikaattoria eli MBTI:tä käsitellään persoonallisuustestin käsitteen alla, vaikka monet mieltävät sen enemmän persoonallisuusanalyysiksi. Sanalle indicator ei ole kovin hyvää suomenkielistä vastinetta.

3.2 MBTI-persoonallisuustesti

Lähtökohtana Myers-Briggsin tyyppi-indikaattorin eli MBTI:n kehitykselle ovat Carl Gustav Jungin teorialat. Jungin tyyppiteoria sai alkunsa havainnosta, että ihmiset suuntautuvat enemmän joko ulkoiseen maailmaan tai sisäiseen maailmaan. Voimakkaammin ulkoiseen maailmaan suuntautuvia ihmisiä hän alkoi nimittää ektraverteiksi ja voimakkaammin sisäiseen maailmaan suuntautuvia introverteiksi. Myöhemmin Jung lisäsi tyyppiteoriaansa informaation hankinnan tavat tosiasiallisen ja intuitiivisen sekä valintojen tekemisen tavat ajattelevan ja tuntevan. Introversion ja ekstraversion taipumusta ja näitä neljää funktiota yhdistelemällä saatiin kahdeksan eri tyyppiä. Vuonna 1921 hän julkaisi tutkimuksistaan kirjan nimeltä Psychological Types (Routamaa & Hautala 2015, 14-15; Helin ym. 2018, 5.)

MBTI-teorian kehittivät Jungin teorian pohjalta Katherine Cook Briggs (tyyppi INFJ) ja hänen tyttärensä Isabel Briggs Myers (INFP). Briggs ja Myers aloittivat persoonallisuusindikaattorin

kehittämisen vuonna 1941. Isabel Briggs Myers aloitti indikaattorin testauksen omilla lapsillaan ja heidän luokkakavereillaan. Myöhemmin hän aloitti pitkäaikaistutkimuksen 5355 lääketieteen opiskelijalla. (Routamaa & Hautala 2015, 16-18.)

Myers-Briggsin tyyppi-indikaattori kuvaa ihmisen persoonallisuutta neljän eri ulottuvuuden avulla. MBTI selittää ihmisten eroja energian suuntaamisessa, tiedonhankinnassa, päätöksenteossa ja suhtautumisessa ulkoiseen maailmaan. Ihminen kiinnittää huomionsa syntymästään lähtien joko ulkoiseen ympäristöön (*ekstravertti*) tai omaan sisäiseen maailmaansa (*introvertti*), hankkii informaatiota joko *tosiasiallisemmassa* tai abstraktimmassa (*intuitiivinen*) muodossa, tekee päätöksiä loogiseen järkeilyyn (*ajatteleva*) tai tunteisiin (*tunteva*) nojautuen. *Järjestelmällinen* tai *spontaani* elämäntyyli vaikuttaa siihen, millainen asenne ihmisellä on ulkomaailmaan. (Routamaa & Hautala 2015, 19-20).

MBTI on maailman käytetyin persoonallisuuden määrittämiseen käytetty indikaattori. Lomakkeen täyttää vuosittain yli kaksi ja puoli miljoonaa ihmistä. Useat persoonallisuustestit korostavat piirteiden pysyvyyttä, mutta MBTI korostaa ihmisen kehittymismahdollisuuksia ja elinikäistä kasvua. MBTI:n persoonallisuustyyppikuvaukset korostavat kunkin tyyppin hyviä puolia ja indikaattorin tarkoitus onkin auttaa ihmisiä tunnistamaan ja hyödyntämään omat vahvuutensa. Mikään tyyppi ei ole myöskään toista huonompi vaan kaikki ovat keskenään yhtä hyviä; ne kuvaavat vain yhdenvertaisten ihmisten erilaisuutta. MBTI ei myöskään kerro kuinka hyvä ihminen on jossakin työssä, sillä siihen vaikuttaa aina moni muukin asia. (Routamaa & Hautala 2015, 19.)

MBTI on käyttökelpoinen useilla eri aloilla toimivana mittarina. Käyttöaloja voivat olla muun muassa johtamiskoulutus, ryhmätoiminta, uravalinta, yrittäjyyskasvatus sekä yksilö- ja parisuhdeterapiat. (Routamaa & Hautala 2015, 19). Usein MBTI:n avulla on pyritty selvittämään tietyn tyyppin sopivuutta erilaisiin ammatteihin. Esimerkiksi MBTI-tyypin ja johtajuuden välisiä yhteyksiä on tutkittu (ks. esim. Latomaa 2015). Toisinaan persoonallisuustyyppi otetaan huomioon rekrytoinnissa. On huomattava, että tyyppin liian tarkka tulkitseminen ei palvele tarkoitusta, sillä se ei kerro kuinka hyvin ihminen käyttää parhaiten kehittyneitä preferenssejään.

MBTI-indikaattori perustuu monivalintoihin, joista toinen vaihtoehto on aina valittava. Se ei ole aina helppoa, ja siksi testitulokset voivat joskus muuttua, vaikka ihmisen persoonallisuus ei olisikaan muuttunut. Ihminen voi periaatteessa yrittää kehittää mitä vain preferenssiään, mutta ihmisen aito

tyyppi ei tavallisesti muutu. Kuitenkin ihminen käyttää ja arvioi eri preferenssejään eri tilanteissa eri tavoilla. Joku saattaa tehdä testin työroolissaan, joka on erilainen kuin todellinen minä. Toinen saattaa korostaa piirteitään, joita ihailee itsessään eniten. Siksi testitulokset voivat muuttua eri testikerroilla, vaikka ihmisen todellinen tyyppi ei todellisuudessa muuttuisikaan. (Routamaa & Hautala 2015, 21.)

MBTI:n tavoitteena on saada ihmiset ymmärtämään erilaisuutta ja tulemaan toimeen keskenään. Routamaan ja Hautalan mukaan (2015, 21) persoonallisuustyyppiä on usein vaikea hahmottaa pelkästään havainnoimalla. Esimerkiksi introvertti ihminen ei yleensä näytä hallitsevaa preferenssiään (S/N tai T/F) aluksi. Joskus ihminen voi myös käyttäytyä omasta tyyppistään poiketen tai olosuhteet voivat muuttaa persoonallisuutta. Saman tyyppin edustajilla on vain monia yhteisiä piirteitä ja käyttäytymismalleja, jotka erottavat heidät muista tyypeistä, mutta saman tyyppin edustajakaan eivät ole kaikki keskenään samanlaisia. (Routamaa & Hautala 2015, 21-23.)

3.2.1 Kahdeksan preferenssiä

MBTI-teoria erottelee kahdeksan piirrettä, joita ihminen käyttää joka päivä. Näitä kahdeksaa piirrettä kutsutaan preferensseiksi. Preferenssit ovat vastakohtapareja, joista toinen persoonallisuustekijä eli preferenssi on aina toista vahvempi. Preferenssien vastakohtaparit ja lyhenteet on kuvattu taulukkoon 2.

Taulukko 2. Preferenssiparit

Energian suuntaaminen	E Ekstravertti (extraversion) ↔ I Introvertti (introversion)
Havainnointi	S Tosiasiallinen (sensing) ↔ N Intuiitiivinen (intuition)
Päätöksenteko	T Ajatteleva (thinking) ↔ F Tunteva (feeling)
Elämäntyyli	J Järjestelmällinen (judging) ↔ P Spontaani (perceiving)

Näistä vastakohtista ihminen käyttää siis toista aina enemmän kuin toista. Näistä eniten käytetyistä preferensseistä muodostuu ihmisen nelikirjaiminen persoonallisuustyyppi. Erilaisia yhdistelmiä eli tyypejä muodostuu kaiken kaikkiaan 16.

Seuraavassa on esitelty eri preferenssit tarkemmin.

Energian suuntautuminen

E (Ekstravertti)

Ekstravertti on suuntautunut ulkoiseen maailmaan. Hän keskittyy mielellään ihmisiin ja asioihin ympäristössä. Hänen on helppo tavata uusia ihmisiä ja hänet on yleensä helppo oppia tuntemaan. Hän hakee helposti vahvistusta itselleen muilta ihmisiltä ja on mielellään vuorovaikutuksessa. Hän saa energiaa ollessaan muiden seurassa. Hän ei viihdy pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti yksin ja pitää vaihtelusta ja toiminnasta. Hän on usein verbaalisesti lahjakas ja puhuu samalla kun ajattelee. Hän toimii nopeasti ja saattaa keskeyttää helposti innostuessaan. Hän on joskus kärsimätön pitkien ja hitaiden töiden suhteen, mutta käyttää hyvin yritys-erehdys-menetelmää. (Routamaa & Hautala 2015, 22-33.)

I (Introvertti)

Introvertti on suuntautunut sisäiseen maailmaan. Hän saa energiaa yksin olemisesta ja elää mielellään omassa sisäisessä ideamaailmassaan. Hän on mielteliäs ja keskittyy ajatusten, tunteiden ja vaikutelmien pohtimiseen. Hän etsii virikkeitä sisimmästään ja keskittyy ideoihin ja sisäisiin vaikutelmiin. Hän voi työskennellä pitkiäkin aikoja yhden projektin parissa ja haluaa työskennellä rauhassa. Hän on usein hyvä ilmaisemaan itseään kirjallisesti. Hän myös harkitsee tarkkaan ennen kuin toimii ja on hyvä ajattelemaan asiat perusteellisesti läpi ennen johtopäätösten tekemistä. (Routamaa & Hautala 2015, 26-33.)

Informaation hankkiminen

S (Tosiasiallinen)

Tosiasiallinen havainnoi ulkomaailmaa pääasiassa viiden aistinsa kautta. Hän keskittyy yksityiskohtiin ja faktoihin ja on fyysisten tosiasioiden tasalla. Hän on myös käytännöllinen ja tunnistaa yleensä hyvin erilaisia ääniä ja makuja. Hän ei luota intuitioon, mutta huomaa yleensä arkielämän pienet asiat. Hän on realistinen, jalat maassa -tyyppi, joka antaa aistien ohjata kokemuksia. Hän pitää vakiintuneesta tavasta toimia ja hänellä on yleensä tasainen työtahti. Hän arvostaa selkeitä tavoitteita ja ohjeita ja saattaa tyrmätä helposti uusia ideoita. Hän rajoittaa

huomionsa sanottuun ja tehtyyn. Hänen painopisteensä on nykyhetkessä. (Routamaa & Hautala 2015, 34-41.)

N (Intuitiivinen)

Intuitiivinen käyttää havainnoidessaan muistia ja yhteyksiä. Hän huomaa helposti malleja ja merkityksiä. Hän myös saattaa kuvitella osaavansa lukea rivien välistä. Hänen painopisteensä on mahdollisuuksien ja yhteyksien keksimisessä. Hän keskittyy mielellään tulevaisuuteen ja kokonaiskuvan muodostamiseen. Hän ei pidä ajan tuhlaamisesta asioiden tarkentamisen vuoksi ja tekee usein useita asioita samanaikaisesti. Hän on kekseliäs ja pitää vaihtelusta ja muutoksista. Hän myös kokeilee mielellään uusia tapoja toimia. Hän saattaa saada inspiraation ja sen saatuaan ei aina muista levätä tai syödä. (Routamaa & Hautala 2015, 22-41.)

Päätöksenteko

T (Ajatteleva)

Ajatteleva on looginen, objektiivinen ja puolueeton. Hän korostaa logiikkaa, järkeä ja totuutta. Hän on taipuvainen suuntautumaan tehtävään ja keskittyy yleensä työhönsä. Hän on tehtäväsuuntautunut, asiallinen ja korrekti. Hän haluaa olla päätöksissään oikeudenmukainen ja arvostaa syy-seuraus-suhteita. Hän tarkastelee asioita ulkoapäin ja löytää helposti kritiikin aiheita. Hän saattaa yrittää välttää tunteiden esiin nousemista ja käyttää usein objektiivisia ja persoonattomia kriteerejä. Hän reagoi helpommin ihmisten ideoihin kuin heidän tunteisiinsa. Hän saattaa antaa kovan ja etäisen vaikutelman itsestään. Hän pitää yleensä kilpailuista ja väittelyistä ja on yleensä vankkumaton mielipiteissään. (Routamaa & Hautala 2015, 22-49.)

F (Tunteva)

Tunteva soveltaa päätöksissään henkilökohtaisia arvojaan ja prioriteettejaan. Hän arvioi inhimillisiä tunteita ja motiiveja. Hänellä on pyrkimys harmoniaan ja hän on taipuvainen suuntautumaan ihmisiin. Hän arvostaa lämpöä, sopusointua ja ihmissuhteita. Hän on kiinnostunut idean takana olevasta ihmisestä. Hänen voi olla vaikea kertoa ikäviä asioita muille. Hän on sympaattinen, ystävällinen ja luottavainen. Hän näyttää yleensä tunteensa ulospäin, mutta arvostaa hienotunteisuutta. Hän on hyvä herättämään innostusta. Hän myös pitää yleensä sosiaalisista harrastuksista. Hän antaa asioille arvoa ja on johtajana karismaattinen ja empaattinen. (Routamaa & Hautala 2015, 22-49.)

Elämäntyyli, asenne ulkomaailmaan

J (Järjestelmällinen)

Järjestelmällinen nauttii suunnitellusta tai organisoidusta elämäntavasta. Hän suunnittelee ajankäyttöään ja päättää asiat hyvissä ajoin. Ajoissa asioita päättämällä hän välttää stressin. Hän pitää selkeistä rajoista ja tarkasta järjestyksestä. Hän haluaa saada asiat ratkaistua ja päätettyä. Hän on päämääräsuuntautunut ja noudattaa sovittuja sääntöjä. Hän myös haluaa pitää kiinni rutiineista. Hän on luotettava ja haluaa saada työt tehtyä. Hänet löytää yleensä siististä ympäristöstä. Hän saattaa käyttää listoja suunnitellakseen toimintaansa. Hän organisoii, ohjaa ja valvoo mielellään. Järjestelmällisyys tehostaa tehtävien suorittamista vakaassa ympäristössä. (Routamaa & Hautala 2015, 22-58.)

P (Spontaani)

Elämäntyyliään spontaani ei suunnittele etukäteen tai muuttaa suunnitelmiaan helposti. Hän on joustava, sopeutuva ja ennakkoluuloton. Hän on kiinnostunut ja utelias ottamaan tietoa vastaan. Hän pitää spontaanista elämäntavasta ja haluaa pysyä avoimena uusille kokemuksille. Hän siirtää epämiellyttäviä tehtäviä mahdollisimman pitkään, mutta saattaa joskus esimerkiksi siivota spontaanisti. Usein hän kuitenkin sietää kaoottisempaakin ympäristöä. Hän innostuu helposti eikä viihdy rutiinitehtävissä. Hän sietääkin hyvin muuttuvia työympäristöjä ja -tehtäviä. Hän ei mielellään tee liian tarkkoja suunnitelmia, mutta saattaa esimerkiksi pitää listaa asioista, joita täytyy jonain päivänä tehdä. (Routamaa & Hautala 2015, 50-58.)

3.2.2 Kognitiiviset tyylit

Kognitiivinen tyyli muodostuu tyyppin keskimmaisista kirjaimista. Niitä on siis neljä: ST, SF, NT ja NF. Neljä eri tyyliä voi olla helpompi muistaa kuin erotella kaikki 16 tyyppiä, joten siksi kerrotaan lyhyesti myös kognitiivisista tyyleistä. Kognitiivinen tyyli myös helpottaa analysointia, kun aineisto on pieni.

ST – Käytännöllinen ja tosiasiallinen

ST-tyyliä käyttävät siis ISTJ, ISTP, ESTJ ja ESTP. ST-tyyliä käyttävä luottaa aisteihinsa ja analyyttiseen ajatteluun. ST kerää tietoa käytännöllisesti ja realistisesti ja on hyvin asiakeskeinen. Hän pitää faktoista ja tiedosta, jota voi jollain tavalla mitata. Hän ei mielellään ota riskejä ja toimii

objektiivisesti ja loogisesti. ST on yleensä hyvä teknisissä asioissa. ST-tyyppi saattaa ottaa asiat sanatarkasti ja huomata yksittäiset epäsovivuudet, jolloin hän pitää asiaa epäluotettavana. Hän saattaa esimerkiksi ottaa tyyppinsä kuvauksen liian tarkasti ja pitää siksi MBTI-testiä epäluotettavana. (Routamaa & Hautala 2015, 61.)

SF – Sympaattinen ja ystävällinen

SF-tyyliä käyttävät ISFJ, ISFP, ESFJ ja ESFP. SF kerää tietoa käytännöllisesti ja luottaa aisteihinsa. Päätöksiä tehdessään hän kuuntelee omia arvojaan ja tunteitaan. SF-tyyppi on sympaattinen, sosiaalinen ja ystävällinen. Hän suuntautuu usein alalle, jossa voi käyttää ystävällisyyttään ja lämpöään hyväkseen. Hän on tyyppinen humanisti ja palvelukulttuurin ystävä. SF-tyypin valintoja ohjaavat voimakkaasti aistit, tunne ja arvot. Hänen haasteenaan saattaa olla tekniset laitteet tai tutkimus- ja kehitystyö. (Routamaa & Hautala 2015, 61-62.)

NT – Looginen ja kekseliäs

NT-tyyliä käyttävät INTJ, INTP, ENTJ ja ENTP. NT-tyylin ihminen on strateginen rationalisti. NT luottaa vahvasti intuitioonsa. Hän kerää tietoa abstrakteista asioista ja mahdollisuuksista. Lopullista päätöstä tehdessään hän toimii analyyttisesti. Hän on hyvä soveltamaan teorioita käytäntöön ja tekee mielellään asioita uusilla tavoilla. NT saattaa innostua hyvin helposti uusien asioiden kokeilemisesta. Hän on hyvä hahmottamaan kokonaisuuksia ja ilmaisemaan itseään selkeästi ja täsmällisesti. Hän osaa nähdä asioiden logiikan ja periaatteet pintaa syvemältä. (Routamaa & Hautala 2015, 62-63.)

NF – Innostunut ja tarkkanäköinen

NF-tyyliä käyttävät INFJ, INFP, ENFJ ja ENFP. NF-tyyliä käyttävä luottaa intuitioonsa eikä kiinnitä niin paljon huomiota konkreettiseen tilanteeseen. NF käyttää päätöksissään omia arvojaan. Hän keskittyy mahdollisuuksiin ja pitää uusista projekteista, tapahtumista ja ideoista. Hän osaa ajatella luovasti ja ideat hän saakin usein alitajunnasta intuitiivisesti. NF-tyyppi pitää ihmisistä ja hänellä on kyky innostaa ihmisiä, minkä takia hän suuntautuu monesti ihmisläheisille aloille. Hän on positiivinen idealisti, joka viihtyy luovassa työssä ja arvostaa vapautta. (Routamaa & Hautala 2015, 62.)

3.2.3 MBTI-tyypit

Preferenssipareista muodostuu siis nelikirjaiminen persoonallisuustyyppi. Tyyppejä voi muodostua 16 erilaista. Jokaisella tyypillä on omat erityispiirteensä. Mikään persoonallisuustyyppi ei liity suoraan esimerkiksi ihmisen luovuuteen tai työssä suoriutumiseen. Työryhmät myös usein toimivat paremmin, kun niissä on useita eri tyyppejä. Tässä tutkielmassa on tärkeää ymmärtää eri persoonallisuustyyppien erot ja siksi 16 eri persoonallisuustyyppin kuvaukset on selitetty seuraavaksi.

16 tyyppiä voidaan jakaa esimerkiksi *analyttisiin* (NT-tyypit: INTJ, INTP, ENTP, ENTJ), *idealistisiin* (NF-tyypit: INFJ, INFP, ENFP, ENFJ), *konservatiivisiin* (SJ-tyypit: ISTJ, ISFJ, ESTJ, ESFJ) ja *avomielisiin* (SP-tyypit: ISTP, ISFP, ESTP, ESFP). Taulukkoon 3 on koottu MBTI-tyypit tämän jaottelun mukaisesti.

Taulukko 3. Kaikki MBTI-tyypit. (I = Introvertti, E = Ekstravertti, S = Tosiasiallinen, N = Intuitiivinen, T = Ajatteleva, F = Tunteva, J = Järjestelmällinen, P = Spontaani)

Analyttiset <i>NT- Intuitiiviset ja ajattelevat</i>	Idealistiset <i>NF – Intuitiiviset ja tuntevat</i>	Konservatiiviset <i>SJ – tosiasialliset ja järjestelmälliset</i>	Avomieliset <i>SP – tosiasialliset ja spontaanit</i>
INTJ	INFJ	ISTJ	ISTP
INTP	INFP	ISFJ	ISFP
ENTP	ENFP	ESTJ	ESTP
ENTJ	ENFJ	ESFJ	ESFP

ISTJ – Varmistaja

ISTJ:n perusluonne on hyvin vakaa ja realistinen. Hän on yksi luotettavimmista tyypeistä. ISTJ on faktakeskeinen tiedonkerääjä, hän yleensä pitää tiedosta ja kerää sitä tulevaisuutta varten. Kun ISTJ ryhtyy johonkin, hän tekee sen kunnolla. ISTJ hallitsee usein monia asioita, koska on päättäväinen, kärsivällinen, keskittymiskykyinen ja sitoutunut. ISTJ on yleensä hyvä monissa käytännön asioissa. (Auvinen 2001, 32.)

ISTJ:lle tärkeintä on järjestys, täsmällisyys ja huolellisuus. Hän hoitaa kaikki tehtävänsä näiden arvojen mukaan, eikä yleensä pidä laiskoista tai huolimattomasti työnsä tekevistä ihmisistä. Suunnitelmallisuus, aikataulut ja tavoitteet helpottavat ISTJ:n työskentelyä. Työskennellessään ISTJ on tasainen, ahkera ja tunnollinen. ISTJ on hyvin tarkka ja perusteellinen ja onkin parhaimmillaan

tietojen ja materiaalien järjestämisessä. ISTJ hallitsee hyvin tosiasiat ja yksityiskohdat, ja onkin tyypillisesti hyvin analyttinen ja keskittynyt. Mielenkiintoista on, että vaikka ISTJ:llä ei juuri intuitiivista puolta ole, hän on yleensä siitä huolimatta jollain tavalla luova. (Routamaa & Hautala 2015, 97-98.)

ISTJ on tosiasiallinen ja asiakeskeinen. Hän arvostaa logiikkaa ja jättää usein tunteet huomiotta. Tunteitaan ISTJ ilmaiseekin melko huonosti, sillä ISTJ:llä on tapana padota tunteita sisimpäänsä, ja ilmaista esimerkiksi välittäminen epäsuorasti tekojen kautta. Ulospäin ISTJ saattaa näyttää jopa kylmältä, mutta on oikeasti hyvinkin uskollinen ystävilleen. Vaikka ISTJ ei normaalisti pahemmin välitä tunteista, saattaa hän kuitenkin ottaa helposti syyä niskoilleen tai kritiikin henkilökohtaisesti. (Knaapi 2014.)

ISTJ on periaatteellinen, ja yleensä muutoksia vastaan. Hän pitää rutiineista ja perinteistä ja syttyy hitaasti uusille ideoille, koska uudistukset ovat uhka järjestykselle. Toisaalta kaoottisessa tilanteessa ISTJ voi olla juuri se, joka ottaa tilanteen hallintaansa, koska osaa luoda järjestystä. Hän on tyypillisesti hyvin vastuullinen ja ottaa vastuuta myös mielellään. ISTJ on todella hyvä organisoimaan, minkä takia hän on myös johtajana hyvä. Johtajana ISTJ:n on vain muistettava ottaa myös tunteet huomioon. ISTJ:llä on paljon johtajan piirteitä, mutta muutosten tai ihmisten johtamisessa hän ei ole kovin hyvä. ISTJ:n saattaa olla myös haastavaa antaa kannustavaa palautetta. (Auvinen 2001, 32.)

ISTJ on käytännöllinen, vakava ja hiljainen. ISTJ-tyyppi on hyvin yleinen Suomessa, ja siksi ISTJ-tyyppejä näkee hyvin monenlaisissa ammateissa kuten esimerkiksi esimiehenä, poliisina, asianajajana, arkkitehtinä, upseerina tai asiakaspalvelutyöntekijänä. ISTJ on hyvin sitoutunut ihmisiin ja organisaatioon missä työskentelee. ISTJ on myös rauhallinen, eikä usko ennen kuin itse näkee. (Routamaa & Hautala 2015, 96-98.)

ISTP – Mekaanikko

ISTP on tyyppi, joka seuraa omaa tietään. ISTP on usein utelias, rohkea ja käytännöllinen kokeilija, joka hallitsee monia eri välineitä. ISTP on usein kiinnostunut mekaanisten asioiden toimintatavoista tai ainakin asioiden järjestämisestä loogisesti. Hänellä on usein hyvä mielikuvitus, mikä auttaa keksimään toimivan ratkaisun monenlaisiin käytännön pulmiin. Hän myös omaksuu helposti loogisia päättelyketjuja. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 99.)

ISTP ei yleensä välitä teoriapainotteisista asioista eikä näin ollen usein työskentele kovin akateemisissa ammateissa. Useimmiten ISTP toimii käytännönläheisellä alalla, jolla pääsee konkreettisesti tekemään käsillä jotain. Tyypillisesti hän työskentelee esimerkiksi mekaanikkona, asentajana tai korjaajana, yksinyrittäjänä, urheilijana tai informaattikkona. Usein ala on jollain tavalla teknisesti suuntautunut. ISTP oppii aistien kautta ja perehtyy syvällisesti aiheeseen, josta on kiinnostunut. Löytäessään tällaisen tehtävän hän työskentelee pitkiäkin aikoja yksin. Myös ollessaan osa jotain organisaatiota, hän haluaa vahvasti säilyttää itsenäisyytensä. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 99.)

ISTP ei aina arvosta ulkoapäin tulleita sääntöjä ja ohjeita, ja toimiikin parhaiten itsenäisesti ja omien arvojensa mukaisesti. Kriisitilanteissa ISTP on yleensä hyvä, sillä hän pystyy toimimaan loogisesti ja pitämään päänsä kylmänä tiukoissakin tilanteissa. Hän ei ilmaise tunteitaan kovin hyvin, vaan keskittyy mieluummin logiikkaan. ISTP pitää usein omat ajatukset ja tunteet päänsä sisällä, jonka takia hän saattaa antaa itsestään hyvin tunteettoman tai salaperäisen kuvan. Hän uskoo enemmän tekoihin kuin sanoihin. ISTP hakeutuu helposti muiden tosiasiallisten tyyppien seuraan, mutta on yleensä hyvin suvaitsevainen. ISTP:llä on myös erinomainen huumorintaju, jonka hän näyttää ainakin tutummassa seurassa. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 99.)

ISTP pitää haasteista ja jännityksestä. Hän saattaakin kyllästyä nopeasti, jos aihe ei ole mielenkiintoinen. Toisaalta ISTP on hyvin analyyttinen, joustava ja realistinen ja kohtaa haasteet usein ilman turhia suunnitteluja. ISTP osaa ottaa rennosti, mutta osaa yleensä tarpeen tullen laittaa asiat tärkeysjärjestykseen. (Knaapi 2014.)

ISTP on omissa oloissaan viihtyvä, ja tarvitsee omaa rauhaa pystyäkseen miettimään asioita. Häntä voisi kuvata myös viileäksi sivustakatsojaksi, joka tarkkailee ja analysoi elämää puolueettomana, uteliaana ja huumorintajuisesti. ISTP on usein hiljainen, varautunut, mietтелиäs ja rauhallinen. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 149.)

ESTP – Yrittäjä

ESTP on yrittäjäluontoinen, mutta ei tokikaan aina yrittäjä ammatiltaan. ESTP on älykäs, energinen ja terävä ja haluaa ottaa riskejä. Teoreettisista asioista ESTP ei ole yleensä kovin kiinnostunut eikä heitä yleensä nähdä alalla, joka vaatii korkeaa akateemista koulutusta. ESTP on joskus kärsimätön akateemisessa maailmassa, ja onkin parhaimmillaan asioiden kanssa, joita voi työstää, käsitellä,

erotella tai yhdistellä. ESTP on yliopiston todennäköisin keskeyttäjä (Routamaa 2015, 132). Hän on usein yrittäjä ammatiltaan, mutta saattaa työskennellä myös esimerkiksi markkinoinnin, rakentamisen tai muun tekniikan aloilla. Ammatti on yleensä jollain tavalla ihmisläheinen. (Knaapi 2014.)

ESTP on hyvin sosiaalinen, ulospäinsuuntautunut ja suorapuheinen ihminen. Hän elää nykyhetkessä eikä liiemmin suunnittele tulevaisuuttaan. Hän on nopea ja elämyshakuinen ja antaa asioiden tapahtua. ESTP:n seurassa ei ole koskaan tylsää, sillä hän on hyvin vauhdikas ja vaihtelunhaluinen. Hän toimii hetken mielialojen mukaan ja innostuu helposti uusista aktiviteeteista. Yksi ESTP:n vahvuuksista onkin, että hän saa yleensä paljon aikaiseksi, tosin joskus suunnittelemattomuudella on myös hintansa, sillä osa ESTP:n aloittamista asioista jää myös kesken. ESTP on spontaani ja nauttii elämästä. Hän etsii uusia fyysisiä kokemuksia, kuten matkoja tai kokeilee mielellään uusia ruokia. ESTP on myös usein ensimmäisten joukossa hankkimassa uusia laitteita, kuten autoa tai kännykkää. (Routamaa & Hautala 2015, 101-102.)

ESTP haluaa kokea maailman ja on hyvin suoraviivainen. Hänellä ei ole tapana pohtia asioita, vaan hän haluaa tehdä asioita. Hän elää voimakkaasti kaikkien aistiensa kautta ja on vahvasti vuorovaikutuksessa maailman kanssa. ESTP on usein nopea reagoimaan asioihin ja hän muistaa aisteilla havaittavia yksityiskohtia. ESTP on hyvä muistamaan faktoja ja yksityiskohtia. Lukeminen ei ole hänelle mieluisin tapa oppia, vaan hän pitää keskusteluista ja ryhmätöistä, ja on hyvä reagoimaan moneen suuntaan. ESTP:llä on looginen ja käytännöllinen puolensa ja hän oppii yleensä tekemällä ja onkin hyvä käsittelemään erilaisia laitteita. ESTP on hyvin konkreettinen ja hänellä saattaa olla joskus vaikeuksia luovissa tehtävissä, niihin hän kerää ideoita muualta kuin oman päänsä sisältä. (Routamaa & Hautala 2015, 102.)

ESTP on ilmeikäs, mutta ei useinkaan ymmärrä muiden tunteita. ESTP on enemmän asia- kuin tunneihminen. ESTP voi kuitenkin huomata ihmisen ulkoisessa olemuksessa muutoksia ja tehdä sen perusteella loogisia päätelmiä, vaikkei tunnepuolta ymmärtäisikään. ESTP on rento ja joustava ja pitää urheilusta ystävien kanssa. (Knaapi 2014.)

ESTJ – Valvoja

ESTJ on ennen kaikkea käytännön ja järjestyksen ihminen. Hän on tehokas ja hyvä tekemään nopeita päätöksiä. Hän on luontainen johtaja liiketoiminnan ja mekaniikan aloilla. ESTJ pitää asioiden

järjestelemisestä ja johtamisesta. Hän haluaa kontrolloida kaikkea, ja on hyvä organisaattori ja asijahtaja. Hän on suora ja ottaa mielellään ohjat käsiinsä. Hän on myös vakuuttava ja analyttinen, ja menestyy johtajana, jos muistaa ottaa huomioon toisten ihmisten tunteet ja mielipiteet. Jos ESTJ ei ole johtaja, niin hänet saattaa löytää myynti-, hallinto- tai pankkialalta tai politiikasta. Suomen upseereista myös suurin osa on ESTJ-tyyppiä. (Routamaa & Hautala 2015, 103-105.)

ESTJ arvostaa lakia ja perinteitä. Hän ei useinkaan iloitse uusista ideoista tehdä asioita, sillä on konservatiivinen ja haluaa tehdä asiat hyväksi havaitulla tavalla. Hän haluaa olla vastuussa ja organisoimassa tapahtumia. Hän työskenteleekin saadakseen asiat valmiiksi ja on hyvin tuloshakuinen. ESTJ on konkreettinen oppija ja yleensä tuottelias siinä mitä tekee. Hän kiinnostuu asioista, joita pitää hyödyllisinä. Hän ei kuitenkaan usein kiinnostu teorialiedosta, jos siitä ei ole käytännön hyötyä. (Auvinen 2011, 44.)

ESTJ on yleensä hyvin selkeä, suora ja rehellinen. Hän on kuitenkin myös voimakastahtoinen, ja saattaa olla joustamaton ja jääräpäinen. Hän vaatii myös muilta paljon ja voi joskus loukata suoraviivaisen tyyliinsä takia. ESTJ:n haasteena onkin oppia antamaan kannustavaa palautetta ja oppia kuuntelemaan hitaammin reagoivia. (Knaapi 2014.)

ESTJ on hyvin velvollisuudentuntoinen ja usein yhteiskunnan mallikansalainen. ESTJ:n sanaan voi luottaa ja hän on hyvin kärsivällinen, vastuullinen ja vakaa. ESTJ on yleensä määrätietoinen ja järjestelmällinen kaikessa mihin ryhtyy. Hänellä on loistava kyky järjeistää asioita, ja hän on hyvin nopea, mutta silti analyttinen. Hänellä on vahvat näkemykset siitä, miten asioiden tulisi olla ja hän tekeekin kaikkensa toteuttaakseen parannukset systemaattisen tarkasti. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 104.)

Vaikka ura on yleensä ESTJ:lle tärkeä, on perhe kuitenkin yleensä kaikista tärkein. ESTJ pitää todella huolen lähipiiristään, vaikka ei ole kovin tunteellinen. Hän on seurallinen ja ulospäin suuntautunut persoona, jonka sanaan voi luottaa. Ystävänä ESTJ on erittäin lämmin ihminen, jonka seurassa ei ole tylsää hetkeä. ESTJ on yksi uskollisimmista tyypeistä ja kun joku hänen ystävistään tarvitsee apua, on ESTJ paikalla jo ennen kuin apua on ehditty edes pyytää. (Knaapi 2014.)

ISFJ – Tukija

ISFJ on uskollinen ja vakaa tyyppi, joka on aina valmis suojelemaan ja puolustamaan läheisiään. Hänellä voi olla taipumusta myös ylisuojelevuuteen, eikä hän aina itse tajua sitä. Hän on yksi perhekeskeisimmistä tyypeistä, ja antaessaan uskollisuutensa jollekin, hän ei sitä kovin helposti riko. ISFJ on lämmin ja ystävällinen ihminen, joka rakastaa järjestystä ja harmoniaa. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 106.)

ISFJ on perusteellinen ja huolellinen kaikessa mitä tekee. Hän osaa ottaa yksityiskohdat huomioon ja kerää tietoa myöhempää käyttöä varten. Hän on myös perinteitä kunnioittava, eikä usein halua vaihtaa hyväksi havaittua toimintatapaa uuteen. Hänellä onkin päässään isot määrät tietoa siitä, miten eri asiat tulee hoitaa. ISFJ on yleensä hyvä hoitamaan talouden ja arjen asioita. ISFJ:tä luonnehditaan joskus perinteiseksi kotiäidiksi ja hän onkin hyvin vastuuntuntoinen. (Knaapi 2014.)

ISFJ on kiinnostunut ihmisten hyvinvoinnista ja hän välittää siitä miltä toisista tuntuu. Hänellä on halu huolehtia muista, ja siksi ISFJ hakeutuu monesti alalle, jossa voi auttaa muita. ISFJ voi olla esimerkiksi pappi, opettaja tai kirjastonhoitaja. ISFJ hakeutuu myös usein sairaanhoito- tai sosiaalialoille. ISFJ sitoutuu työhönsä todella ja on hyvin lojaali työnantajansa kohtaan. ISFJ on myös hyvä tarkkuutta ja järjestelmällisyyttä vaativissa töissä. Hän ottaa kaikki tehtävänsä vakavasti ja hoitaa ne loppuun tarkasti. (Routamaa & Hautala 2015, 107.)

ISFJ on usein ilmeikäs ja tunteellinen, mutta ei aina uskalla näyttää tunnetilojaan ulospäin. Hän onkin herkkä konflikteille, eikä pidä niistä. ISFJ on usein hyvä lukemaan toisten tunnetiloja ja usein myös ymmärtää hyvin emotionaalisella tasolla muita ihmisiä. ISFJ on hyvin huomaavainen ihminen ja on siksi myös hyvä kuuntelija. Hänellä saattaa joskus olla vaikeuksia sanoa ei ja hän saattaa ylikuormittaa itsensä liiallisella muiden auttamisella. (Knaapi 2014.)

ISFJ:n heikkous onkin uusien asioiden kehittäminen ja kokeilu. Hän ei yleensä kyseenalaista asioita. Muutokset saattavat stressata ISFJ:tä eikä hän ole kovin joustava. Koska ISFJ on kuitenkin hyvin avoin, hänellä saattaa olla myös intuitiivisen piirteen omaavia ystäviä, vaikka S/N-taipumukset saattavat toisinaan aiheuttaa vaikeutta ymmärtää toisiaan. (Knaapi 2014.)

ISFJ tarvitsee omaa rauhaa sulatellakseen informaatiota ja miettiäkseen asioita. ISFJ opiskelee mieluiten yksin, koska suosii yksilöllistä tapaa oppia. Nykyinen koulujärjestelmä sopii hyvin ISFJ:lle, jolla on hyvä muisti ja keskittymiskyky. ISFJ haluaa vastata odotuksiin, ja siksi hän on yleensä hyvä koulussa. Hän voi olla kuitenkin herkkä kritiikille. ISFJ on usein kiinnostunut kirjallisuudesta,

musiikista tai elokuvista, mutta ei yleensä pidä itse esiintymisestä. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 106.)

ISFJ on hyvin järjestelmällinen ja rauhallinen. ISFJ saattaa olla ujo ja hiljainen ja hänellä saattaa olla vaikeuksia ilmaista itseään ulospäin. Hän ei ole yleensä hyvä kehumaan itseään, vaikka aihetta olisikin. ISFJ on tervejärkinen jalat maassa -tyyppi, joka arvostaa turvallisuutta. Hän on MBTI-tyypeistä kenties kaikista luotettavin. Hän on myös hyvä muistamaan yksityiskohtia sekä hyvin omistautunut, lojaali ja tarkkanäköinen. (Knaapi 2014.)

ISFP – Taiteilija

ISFP on eräänlainen taitelijasielu, joka on vahvasti kosketuksissa aisteihinsa. Hän on idealistinen, visuaalinen ja esteettinen, ja onkin usein jossain kosketuksessa kulttuuriin. ISFP on hyvin tunteellinen ja herkkä, mutta hänellä on silti vahva sisäinen arvomaailmansa. Hän on yleensä hyväksyvä, mutta omien arvojensa suhteen itsepäinen. Vaikka ISFP:stä saattaa saada spontaanin ja avoimen kuvan, hän tarvitsee paljon omaa aikaa ladatakseen akkujaan. Introvertiksi tyypiksi ISFP:n innostuneisuus ja kiinnostuneisuus näkyy harvinaisen selvästi ulospäin. Hän on aina valmis tutkimaan ja kokemaan uutta. ISFP ei paljasta helposti sisäistä puoltaan, jonka vuoksi hän saattaa vaikuttaa salaperäiseltä. ISFP arvostaa kuitenkin suuresti ihmisiä, ihmissuhteita ja elämää ja paljastaa kyllä sisimpänsä lähimmille ihmisilleen. (Knaapi 2014.)

ISFP:llä on erinomainen taito huomata muiden ihmisten tunnetiloja. ISFP haluaisi, että kaikilla olisi hyvä olla. ISFP on yleensä hyvin rento ja iloinen ja joskus jopa liian kiltti. ISFP on yleensä hyvin empaattinen, kärsivällinen ja sopeutuva. ISFP:llä on kuitenkin vahvat tavoitteet. Yleensä noihin tavoitteisiin liittyy jollain tapaa taiteellisuus tai ihmissuhteet, koska ne ovat ISFP:n ydinosaa. ISFP saattaa olla erittäin kilpailuhenkinen, mutta on kuitenkin vaatimaton omista kyvyistään. Hän on kaikista tyypeistä yksi ystävällisimmistä, mutta hänellä on taipumus aliarvioida itseään. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 108.)

ISFP:n ajattelu on yleensä joustavaa ja hän on vastaanottavainen uusille ideoille. Hän saattaa myös tylsistyä rutiineihin tai tarkkuutta ja keskittymiskykyä vaativiin tehtäviin. ISFP tarvitsee vapautta ja vaihtelua. Hän pitää toiminnasta ja käytännöllisistä asioista ja harrastaakin usein liikuntaa tai käsitöitä. Kun hän ryhtyy johonkin, hän pyrkii saamaan asiat hoidettua ja sitoutuukin yleensä hyvin siihen mihin ryhtyy. ISFP ei ole kuitenkaan kovin hyvä suunnittelemaan, ja joskus ISFP näyttää

varsinaiselta tuuliviiriltä, jolla ei näytä olevan elämälleen suuntaa. ISFP ei pidä siitä, että häntä johdetaan, mutta hän ei myöskään itse halua johtaa. ISFP haluaa vain tehdä asiat omalla tavallaan. Hän tarvitsee joustavan ja vapaan ympäristön, jossa pääsee toteuttamaan itseään. ISFP omaksuu parhaiten tietoa yksin, omalla rauhallisella tahdillaan. (Knaapi 2014.)

ISFP on hyvin myötätuntainen, hyväntahtoinen, huolehtiva ja positiivinen (Auvinen 2001, 37). Hän haluaa välttää ristiriitoja ja toimiikin usein sovittelijana. Hän on lojaali auttaja ja käsittelee yleensä kaiken tunnetasolla. Joskus tällainen tunnetasoinen ajattelu saattaa stressata häntä ja hän saattaa ylikuormittua kaikista tunteista. Haasteena ISFP:llä onkin pitää puolensa ja opetella tervettä itsekkyyttä. Koska ISFP ei ole hyvä organisoimaan, hän ei usein toimi johtotehtävissä. Hän saattaa toimia esimerkiksi liike-elämän, kulttuurin, tekniikan tai kaupan alalla tai olla kirjastonhoitaja, opettaja tai sihteeri. ISFP:llä on nykypäivänä hyvin paljon mahdollisuuksia monella eri alalla. (Routamaa & Hautala 2015, 108-109.)

ESFP – Intoilija

ESFP on energinen ja intohimoinen viihdyttävä. Hän elää tässä ja nyt. ESFP on usein varsin pidetty, koska on joustava ja seurallinen. Hän nauttii kaikesta ja saa muutkin innostumaan. ESFP on aika huoleton ihminen, mutta myös sopeutuva ja avoin. Hän osallistuu innokkaasti ja saa asiat tapahtumaan. Hänellä on maalaisjärkeä ja käytännöllisyyttä, ja hän pitää siitä, jos voi työskennellä käsin tai ihmisten kanssa. ESFP:t työskentelevät usein esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä tai erilaisissa esiintymistehtävissä, kuten näyttelijöinä tai artisteina. ESFP voi työskennellä myös auttamis- tai opetustehtävissä, matkailualalla tai yrittäjänä. (Knaapi 2014.)

ESFP on mukava ja iloinen ihminen. Hän on myös spontaani eikä juuri murehdi tulevaisuutta. ESFP on vilpitön, hyväksyvä ja ystävällinen. Hän on myös hyvä tulkitsemaan toisten ihmisten tunnetiloja. Myös ESFP itse on usein herkkä ja tunteellinen. ESFP ei pidä konflikteista ja pyrkii välttämään niitä viimeiseen asti. Hän ei haluaisi pahoittaa toisen mieltä ja on yleensä myös hyvin empaattinen. ESFP haluaa, että kaikilla on kivaa. Hänen ihmissuhdetaitonsa ovat yleensä loistavat. Hän on erittäin ihmisrakas ja usein myös puhelias. Hän yrittää usein etsiä puheenaiheen, josta lähes kaikki voisivat kiinnostua. ESFP:llä on hyvä huomiokyky ja hän on hyvä reagoimaan. (Knaapi 2014.)

ESFP on hyvä vuorovaikutustilanteissa ja pitääkin ryhmätöistä ja keskusteluista. Oppiessaan hän haluaa tukea muilta. ESFP hallitsee yleensä faktatiedon, muttei niinkään teoreettisempia tai

abstraktimpia asioita. Hän saattaa kokea vaikeaksi paikallaan istumisen, koska on meneväinen ja liikkuvainen ihminen. ESFP on tehokkaimmillaan käyttäessään aistejaan ja ollessaan fyysisesti aktiivinen. Yleensä ESFP pitää toiminnasta ja urheilusta ja on aika seikkailunhaluinen ja leikkisä. (Routamaa & Hautala 2015, 110.)

ESFP innostuu helposti kaikista uusista asioista, mutta ei ole useinkaan itse mukana luomassa uutta. ESFP on ennen kaikkea käytännöllinen ihminen ja pitää yksinkertaisista asioista. Hän on myös hyvin tarkkanäköinen, mutta ei erityisen luova tai organisointikykyinen. Jos mitä tahansa pitää miettiä liian kauan, ESFP:n keskittymiskyky joutuu koetukselle. ESFP haluaa hankkia mahdollisimman paljon uusia kokemuksia ja hän etsii jatkuvasti jotakin hauskaa ja jännittävää. Hän haluaa kokea maailman suoraan ja toimii hetken mielijohteesta. Hän on hyvä ongelmanratkaisija ja kriisien käsittelijä. (Knaapi 2014.)

ESFJ – Hoitaja

ESFJ on ennen kaikkea lämmin ja huolehtiva ihminen. Hän on yksi ystävällisimmistä ja toisia tukevimmista tyypeistä. ESFJ on sosiaalinen, suosittu ja aina valmis auttamaan muita. Hän pyrkii luomaan hyvän ilmapiirin ja on hyvä opettamaan ja neuvomaan muita. Hän on myös hyvä kannustaja ja innostaja. Hänellä on erinomaiset vuorovaikutustaidot ja kyky yhteistyöhön kaikkien kanssa. ESFJ on puhelias ja seurallinen ja tekee usein kivoja tekoja toisille ihmisille. Hänellä on suuri tarve muiden auttamiseen ja hän haluaa usein työskennellä ihmisten parissa. Tyypillisesti ESFJ tekee työtä jonkinlaisessa palveluammattissa, asiakaspalvelijana, opettajana tai terveydenhuollon alalla. Työt, joissa pääsee luomaan järjestystä ja olemaan ihmisten kanssa tekemisissä, sopivat ESFJ:lle mainiosti. (Routamaa & Hautala 2015, 112-113.)

ESFJ on periaatteellinen ja vastuullinen. Hän ei keskeytä työtä, minkä on aloittanut, vaan haluaa saada asiat tehtyä. Hän arvostaa perinteitä ja vanhoja käytäntöjä. ESFJ on tarkka siitä, että kaikki tehdään juuri sääntöjen ja ohjeiden mukaan. Hän on käytännöllinen ja järjestelmällinen. ESFJ ei yleensä myöhästele tapaamisista, vaan on erittäin sääntöjen ja tunnon mukainen. (Knaapi 2014.)

ESFJ on yleensä ystävällinen, mutta saattaa toisinaan vaikuttaa jyrkältä ja joustamattomalta, koska on itsepäinen omien näkemystensä kanssa. ESFJ:llä on erittäin vahva arvomaailma, eikä hän aina kuuntele erilaisia mielipiteitä. ESFJ stressaantuu erilaisista konflikteista helposti, koska on lämminsydäminen ihminen, joka haluaisi elämäänsä pelkkää harmoniaa. Hän saattaa tulistua ja

puolustaa esimerkiksi vanhoja toimintatapoja vahvastikin. ESFJ ei ole kovin hyvä sopeutumaan muutoksiin, ja muutokset aiheuttavatkin ESFJ:lle monesti stressiä. ESFJ:n haaste onkin oppia suhtautumaan muutoksiin positiivisemmin. (Knaapi 2014.)

ESFJ on sosiaalisesti lahjakas ihminen, joka välittää muiden hyvinvoinnista ja haluaa ottaa kaikki huomioon. Hän on kiinnostunut niistä asioista, jotka suoraan vaikuttavat ihmisten elämään. ESFJ on erittäin luotettava ja lojaali ihminen, jolle perhe ja ystävät ovat erittäin tärkeitä. Vaikka ESFJ on sosiaalinen, hän ei yleensä pidä improvisoinnista. Hän saattaa myös olla itsekriittinen, mikä joskus vaikeuttaa luovempaa ilmaisua. (Routamaa & Hautala 2015, 150.)

ESFJ on hyvä huomioimaan yksityiskohdat, mutta ei aina näe metsää puilta. Hän ei myöskään aina osaa tarkkailla asioita objektiivisesti, vaan ottaa asiat henkilökohtaisesti tai tunteellisesti. ESFJ on yleensä hyvä koulussa, koska haluaa selviytyä järjestelmän asettamista tavoitteista esimerkillisesti. (Knaapi 2014.)

INFJ - Maailmanparantaja

INFJ on tunnollinen, toisista huolehtiva tyyppi, joka haluaa auttaa maailmaa ja pelastaa muita. Hän on myötätuntoinen ja näkee ihmisten hyvät puolet. Hänellä on vahva tunteellinen puoli ja usein INFJ sukeltaa ihmismieleen ja ymmärtää ihmisiä kenties syvällisemmin kuin mikään muu persoonallisuustyyppi. Hänellä on taito lukea ihmisten mielentiloja ja hän on myös erittäin ihmisläheinen ja hyvä ristiriitojen käsittelijä. Hänellä on erinomainen kyky ratkaista muiden ihmisten ongelmia. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 114.)

INFJ on hyvin empaattinen ja muita ymmärtävä, ja siksi suuntautuu monesti alalle, missä voi auttaa muita. INFJ-tyyppejä on paljon esimerkiksi opettajien, pappien, psykologien ja kirjastonhoitajien joukossa. INFJ on parhaimmillaan yhteistyön ja osaamisen edistäjänä eikä useinkaan pidä rutiininomaisista töistä tai töistä, joissa on paljon sääntöjä ja rajoitteita. Hän tarvitsee työn, jossa voi käyttää luovuuttaan, järjestelmällisyyttään ja omaperäisiä ideoitaan. INFJ:llä on hyvä keskittymiskyky ja hän yleensä pitää oppimisesta, joten hän voi menestyä hyvin akateemisella alalla. INFJ pitää lukemisesta ja oppii parhaiten yksin. Hän saattaa olla hyvin omistautunut työlleen ja on usein myös itsekriittinen. (Routamaa & Hautala 2015, 114-115.)

INFJ luottaa vahvasti intuitioonsa. Intuitio tekee INFJ:stä erittäin luovan ja omalaatuisen ihmisen, jolla on epätavanomaisiakin ideoita. INFJ on aika hiljainen ja mystinen, eikä välttämättä paljasta kaikkia ajatuksiaan muille ihmisille. INFJ:n haasteena onkin opetella ilmaisemaan omia tarpeitaan paremmin. Hän saattaa joskus tuntea olonsa yksinäiseksi yhteiskunnassa. INFJ elää yleensä joko omassa sisäisessä maailmassaan tai ihmisten kanssa, joilla on samanlainen arvomaailma. INFJ tarvitsee omaa tilaa. (Knaapi 2014.)

INFJ on tunteellinen ihminen, jonka huomio on kiinnittynyt asioiden sijasta ihmisiin. INFJ on kuitenkin yksi MBTI-tyyppien loogisimmista tunneihmisistä, sillä hänellä on myös kykyä rationaalisiin ajatuksiin. Tunteellisena tyyppinä INFJ voi kuitenkin loukkaantua helposti, varsinkin jos heidän moraalisia arvojaan loukataan. Hänellä on yleensä selkeät elämänarvot ja vahva moraalinen tavoite, jota kohti hän pyrkii. Joskus INFJ:n olisi tarpeen olla joustavampi vakaumuksiensa suhteen. Jos INFJ ei ole vielä löytänyt ”omaa juttuaan”, hän saattaa vaikuttaa hyvin passiiviselta, eikä oikein tiedä mitä tekisi. Mutta kun INFJ:llä on jokin tavoite, hän on hyvin sinnikäs eikä häntä pysäytä mikään. INFJ:n täytyy kuitenkin varoa palamasta loppuun, sillä hänellä on taipumus stressaantua helposti. (Knaapi 2014.)

Joskus INFJ on liiankin idealistinen yhteisen hyvän palvelija sillä seurauksella, että haluaisi pelastaa kaikki maailman ihmiset. INFJ seuraa ennemmin omaa moraaliaan kuin yhteiskunnan lakeja. INFJ ei ole perinteistä johtajatyyppeä, vaan enemmän sellaista, että näyttää päämäärän, ja antaa ihmisten päästä siihen omilla keinoillaan. Jos työntekijät ovat luotettavia, tämä tyyli voi toimia, mutta aina liian vapaiden käsien antaminen ei toimi. Kuitenkin INFJ on melko karismaattinen ja ilmeikäs, joka auttaa johtamisessa. INFJ on hyvin tulevaisuusorientoitunut, ja haluaa tehdä maailmasta paremman paikan kaikille. Hän on myös harmoninen, sopuisa ja myönteinen ihminen. (Knaapi 2014.)

INFP – Sovittelija

INFP on kiltti ja epäitsekäs ja uskoo ihmisten hyvyyteen loppuun asti. INFP on aina valmiina auttamaan hyvää tarkoitusta ja toivoo pystyvänsä parantamaan maailmaa. Hän on myös herkkä ja tunteellinen, ja usein käy myös niin, että maailma satuttaa häntä. INFP:n maailmaa ohjaavat enemmän tunteet kuin rationaalinen ajattelu. Hänellä on selkeä sisäinen arvomaailma ja arvot myös ohjaavat hänen käyttäytymistään. INFP on joskus liiankin idealistinen, ja saattaa elää päänsä sisäisessä fantasiamaailmassa. Hän on ihanteellinen, ystävällinen ja lämmin ihminen, jonka joskus

pitäisi oppia lisää kovuutta ja sitä, ettei syyllisty niin helposti. INFP on tiedonhaluinen ja joustava, mutta joskus liian itsekriittinen. (Knaapi 2014.)

INFP:llä on erittäin hyvä mielikuvitus ja häntä vetävät puoleensa luovat alat. INFP voi olla esimerkiksi kirjailija, muusikko, taidemaalari, terapeutti, kouluttaja, psykologi tai konsultoiija. Tieteet ja taiteet kiinnostavat INFP:tä ja tällaisissa ammateissa hän pystyy käyttämään luonnollisia taipumuksiaan ja lahjojaan. INFP on lahjakas oppimaan ja pitää usein vieraista kielistä, kirjoittamisesta ja lukemisesta. Hänellä on hyvä intuitio, mikä tekee hänestä luovan, kun jokin kiinnostaa häntä. Häntä saattaa kiinnostaa journalismi, luovuus, estetiikka tai hengellisyys. Jos ammatti ei ole taiteellinen, niin sitten hänellä on usein taiteellisia harrastuksia. Usein hän myös näkee asioita uusista näkökulmista ja on idearikas. Joskus INFP ei osaa päättää, mitä haluaisi elämältään, sillä niin monet eri asiat kiinnostavat häntä. (Routamaa & Hautala 2015, 116-117.)

INFP pitää oppimisesta ja ideoista. Hän pitää itsenäisistä projekteista ja oppii kaiken, mitä hänen mielestään pitää tietää. Työskennellessään INFP:llä on erinomainen keskittymiskyky ja hän pystyy sulkemaan muun maailman ulkopuolelleen. INFP on taipuvainen ryhtymään liian moniin asioihin, koska ei osaa kieltäytyä. Hän kuitenkin sitoutuu hyvin, ja pyrkii saamaan asiat jotenkin hoidettua. Vaikka INFP pitää ihmisistä, hän työskentelee mielellään yksin. Hän on usein niin syventynyt omiin ajatuksiinsa, ettei ole kovin sosiaalinen. Hän on kuitenkin empaattinen, myönteinen ja hyväntahtoinen. (Routamaa & Hautala 2015, 151.)

INFP ei ole kovin hyvä organisoimaan asioita järjellä. Usein hän ei osaa perustella mielipidettään rationaalisesti, koska tunteet painavat niin paljon enemmän. INFP ei kunnioita lakeja ja perinteitä vaan toimii oman moraalinsa mukaan. INFP:lle on tärkeää, että kaikilla on kivaa ja hän tavoittelee harmoniaa elämäänsä. INFP on usein erittäin herkkä kritiikille, vaikka se olisi tarkoitettu rakentavaksi palautteeksi. Joskus INFP:n arvojen loukkaaminen saattaa aiheuttaa tunnemyrskyn, mutta yleensä INFP on kuitenkin rauhallinen ja mielteliäs. Jos INFP ei anna tunteiden vaikuttaa liikaa, hän on yksi viisaimmista MBTI-tyypeistä. (Knaapi 2014.)

ENFP – Innostaja

ENFP on ulospäinsuuntautunut, vilkas ja innostunut ihminen, jonka ajatukset sinkoilevat hyvin nopeasti asiasta toiseen. ENFP:llä voi olla vaikeuksia keskittyä yhteen asiaan kerrallaan, koska hän pursuaa energiaa ja intoa. ENFP:n innostuneisuus on tarttuvaa, ja siksi hän on myös hyvä innostaja.

Intuitionsa vuoksi hän on hyvin idearikas, luova ja yksilöllinen. Hän on myös hyvä improvisoimaan ja viihtyy ammateissa, joissa voi esitellä nokkelaa mieltään. ENFP:n taiteellisuus on usein huumoripitoisempaa ja vauhdikkaampaa kuin INFP:llä. Hän luottaa improvisointikykyynsä ja ratkaisee ongelmia usein nopeasti. (Knaapi 2014.)

ENFP on kiinnostunut laaja-alaisesti monista asioista ja siksi hänellä on usein hyvä yleistieto. Hän on myös hyvä omaksumaan uutta tietoa. ENFP saattaa löytyä akateemisesta ympäristöstä, jos hän on riittävän kiinnostunut aiheesta. Toisaalta ENFP saattaa myös vaihtaa alaa useasti elämänsä aikana löytäessään aina vain kiinnostavamman ammatin. Hän on nopeasti innostuva ja optimistinen ihminen, joka pitää uusista mahdollisuuksista. (Knaapi 2014.)

ENFP on tunneihminen ja erittäin hyvä ymmärtämään muiden tunteita. Hän on myös sosiaalinen, charmikas ja ystävällinen, minkä takia ENFP on yleensä hyvin pidetty ihminen. Hän onnistuu usein vetämään myös syrjään vetäytyvät ihmiset mukaan porukkaan, koska on niin lämmin ja iloinen. Hän on usein loistava puhuja ja nauttii ryhmäkeskusteluista ja aktiviteeteista, joissa on mukana ihmisiä. Hän on seurallinen ja spontaani ja hänen voi olla vaikea istua hiljaa paikallaan. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 118-119.)

ENFP on innokas ja inspiroiva, jonka takia hän saattaa päätyä sellaiseen johtoasemaan, mistä ei itse pidä. ENFP ei yleensä halua johtaa muita ihmisiä, vaikka on kiinnostunut ihmisten hyvinvoinnista ja kehittämisestä. Hän saattaa suuntautua luovalle alalle tai esimerkiksi opettajaksi, sairaanhoitajaksi, papiksi, konsultiksi, psykologiksi tai asiakaspalvelutyöntekijäksi. ENFP on kuitenkin myös hyvä johtaja, koska on kiltti ja ottaa huomioon ihmisten tunteet. Hän on yksi pidetyimmistä MBTI-tyypeistä johtajana. Hän on hyvä ihmistuntija, mutta saattaa stressaantua johtamisesta. (Knaapi 2014.)

ENFP ei pidä säännöistä ja perinteistä, vaan näkee uusissa asioissa mahdollisuuksia. Hän toimii oman moraalisensa mukaan välittämättä muista säännöistä. Hänellä on usein varsin vakaa moraalinen ja hän on myös hyvä antamaan perusteluja sille mitä haluaa. Hän kyllästyy helposti rutiineihin ja yksityiskohtiin. ENFP haluaa tuntea itsensä vapaaksi ja on aika itsenäinen. Hänellä saattaa olla ongelmia asioissa, jotka vaativat keskittymiskykyä ja tarkkuutta. ENFP kunnioittaa tunteita enemmän kuin logiikkaa ja rationaalisuutta. Haaste on myös siinä, että hänellä saattaa jäädä asioita kesken, kun innostus loppuu tai siirtyy muihin asioihin. (Knaapi 2014.)

ENFJ – Antelias

ENFJ on ennen kaikkea lämmin, ystävällinen ja toisia tukeva tyyppi. Hän on niin tunteellinen ja ihmisläheinen, että elää joskus elämäänsä toisten kautta ja unohtaa itsensä. Hänellä on hyvät sosiaaliset taidot ja hän ymmärtää ennen kaikkea ihmisten motiiveja ja tunteita. Hänellä on yleensä laaja ystäväpiiri ja aktiivinen sosiaalinen elämä. Hän on sosiaalinen ja suosittu ihminen, mutta tuntee myös huolta siitä, mitä muut ajattelevat. (Knaapi 2014.)

ENFJ on idearikas ja uudistumishaluinen. Hän on tulevaisuusorientoitunut ihminen ja keskittyy usein ihmisten kehittämiseen. ENFJ on hyvä huomaamaan muiden ihmisten käyttäytymisen, puheen, eleet ja tuntemukset. Hän voi myös muuttaa omaa käyttäytymistään sen mukaan kenen kanssa on tekemisissä, usein huomaamatta sitä itse. ENFJ on itsepäinen ja voi olla myös manipulatiivinen, sillä saa usein ihmiset tekemään juuri niin kuin haluaa. Pääasiassa ENFJ:llä on kuitenkin toisen paras mielessään ja hän auttaa mielellään toisia. Hän on hyvin avoin ja utelias ja hyväksyy niin erilaiset ihmiset kuin ajatuksetkin. (Routamaa & Hautala 2015, 120-121.)

ENFJ on erittäin omaperäinen ja luova ajattelija, mutta pitää myös suunnittelusta. ENFJ on hyvä innostamaan ihmisiä ja luomaan sujuvan työilmapiirin. Hän pitää niin asioiden kuin ihmistenkin organisoimisesta, koska haluaa luoda vakautta ja harmoniaa. Hän on hyvin järjestelmällinen ihminen ja haluaa eroon kaikesta kaaoksesta. ENFJ ajautuu usein johtajaksi, ja hän onkin iloinen johdattaessaan ihmisiä kohti kehitystä ja menestystä. ENFJ:llä on erinomaiset vuorovaikutustaidot ja karisma, mutta myös pehmeä, sympaattinen ja suostutteleva puolensa. Hän osaa valaa uskoa muihin. Hän haluaa yleensä työskennellä ihmisten parissa. ENFJ saattaa olla henkinen tai poliittinen johtaja tai valmentaja, opettaja, toimittaja tai taiteilija. ENFJ-naiset eivät kuitenkaan hakeudu yleensä haastavimpiin johtotehtäviin tuntevan preferenssinsä takia, mutta miehet saattavat hakeutua. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 121.)

ENFJ on hyvin uskollinen sekä ihmissuhteissa että työpaikalla. Hän on myös hyvin tunnollinen ja hänellä on korkea työmoraali. Hänellä on kuitenkin joskus liiankin suuri auttamishalu ja hän voi unohtaa itsensä. ENFJ voi palaa loppuun, jos haalii liian paljon työtehtäviä tai auttaa liian montaa ihmistä kerralla. ENFJ on joskus liiankin kontrolloiva eikä anna tilaa autettavalle, vaan luulee itse tietävänsä kaiken ja tuputtaa neuvojaan. ENFJ:llä joskus innostus voittaa järjen, koska hän yrittää niin paljon luoda innostusta ja harmoniaa. ENFJ ei yleensä viihdy kovin hyvin yksin. (Knaapi 2014.)

ENFJ on hyvä kommunikoimaan niin suullisesti kuin kirjallisestikin. Negatiivista palautetta hänen saattaa olla vaikeampi antaa. Hän ei myöskään ole hyvä vastaanottamaan kritiikkiä. Varsinkin, jos kritiikki kohdistuu hänen arvomaailmaansa, hän loukkaantuu tästä syvästi. ENFJ:llä on selkeä käsitys siitä mikä on oikein ja hän tekee päätökset henkilökohtaisten arvojensa mukaan. ENFJ on myös hyvin idealistinen ihminen, ja mikäli ei saavuta päämääriään, hän saattaa masentua. Masennus on yleistä ENFJ:llä, mikä tosin yllättää ENFJ:n tuntevat, koska hän vaikuttaa ulospäin niin iloiselta ja sosiaaliselta. ENFJ:n pitäisikin yrittää ottaa etäisyyttä asioihin ja varsinkin omiin tunteisiinsa. Oma onnellisuus ei saa olla kiinni muista ihmisistä. (Knaapi 2014.)

INTJ – Tutkija

INTJ on kekseliäs ja strateginen ajattelija, joilla on suunnitelmia kaiken varalle. Hän on hyvin looginen ja objektiivinen, mutta suhtautuu omiin kiinnostuksen kohteisiinsa hyvin intohimoisesti. Hän on utelias ja kiinnostunut teorioista ja lähes kaikesta tiedosta. INTJ etsii jatkuvasti uusia älyllisiä haasteita ja asettaa itselleen korkeita tavoitteita. INTJ:n päässä on raksuttava tietokone, joka prosessoi ja yhdistelee tietoja jatkuvasti. Hänellä on taipumusta ylianalysointiin ja myös liikaan itsekriittisyyteen. Analysoinnin vastapainoksi INTJ saattaa harrastaa jotain fyysistä nollatakseen ajatuksensa. (Knaapi 2014.)

INTJ on hyvin yksilökeskeinen ja arvostaa omaa aikaa kenties yli kaiken muun. Hän on itsenäinen suunnittelija, joka jatkuvasti analysoi omaa toimintaansa kehittääkseen sitä. Hän pitää itsenäisestä oppimisesta ja etsii tietoa lukemalla paljon. INTJ on kiinnostunut kaikesta tieteellisestä ja teoreettisesta ja kouluttautuu usein akateemisesti juuri tästä syystä. Hän suuntautuu usein abstraktin ja älyllisen työskentelyn pariin, mutta työskentelyllä on usein jokin käytännöllinen tarkoituksensa. INTJ:tä pidetään yhtenä älykkäimmistä MBTI-tyypeistä. INTJ valikoituukin usein esimieheksi, mutta saattaa olla myös suunnittelija, tutkija, tutkimuspäällikkö, arkkitehti, toimittaja tai lääkäri. Myös monissa asiantuntijatehtävissä on paljon INTJ-tyyppejä. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 122-123.)

INTJ on vakava ja pidättyväinen eikä näytä tunteitaan ulospäin. INTJ:llä on usein sama perusilme, jota muut pitävät hiukan kylmänä. INTJ voisikin opetella käsittelemään paremmin sekä omia että muiden tunteita. Vaikka INTJ on hiljainen, hän on määrätietoinen ja luja. Hän on joskus liiankin kriittinen ja itsepäinen ja saattaa ruveta pilkunviilaajaksi ja turhauttaa näin kanssaihmiset. INTJ:n

pitäisi välttää perfektionismia ja liiallista kriittisyyttä. Hän kyseenalaistaa auktoriteetit ja toimii usein ilman sääntöjä ja ohjeita. Hän on itsevarma ja voimakastahtoinen, mutta haluaa enemmän ymmärtää kuin johtaa muita. Hän kuitenkin kykenee tarvittaessa johtamaan ja on hyvä näkemään asioiden kokonaiskuvan. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 122.)

INTJ luottaa vahvasti intuitioonsa. Hänellä on kyky aavistaa asioita. INTJ on omaperäinen ideoija, joka on valmis kuuntelemaan ja keksimään uusia teorioita. Hän myös osaa perustella ja toteuttaa ideansa. INTJ pitää erityisesti vaikeiden asioiden ratkaisemisesta. Hän voi kuitenkin joskus elää liikaa omissa maailmoissaan ja alkaa uskoa vain omiin ideoihinsa. INTJ:n pitäisi oppia luopumaan vähemmän tärkeistä asioista saavuttaakseen tärkeimmät asiat. (Routamaa & Hautala 2015, 122-123.)

INTJ on erittäin organisointikykyinen ja järjestelmällinen ihminen. Hän hahmottaa kokonaiskuvan eikä aina muista yksityiskohtia. Rationaalinen INTJ pystyy myös myöntämään olleensa väärässä, jos toinen osapuoli pystyy sen järkevästi osoittamaan. INTJ:n vahvuus on päättäväisyys ja kyky saattaa työ loppuun ilman apujakin. INTJ on erittäin sitoutunut organisaatioonsa. (Knaapi 2014.)

INTP – Loogikko

INTP on hyvin rationaalinen ja objektiivinen tyyppi. Hän ratkaisee ongelmat loogisesti ja analyyttisesti. Hänen huomionsa on keskittynyt pääosin sisäiseen maailmaan ja hän onkin vetäytynyt pohdiskelija. INTP pitää yksin työskentelystä ja voi työskennellä pitkiä aikoja yhden projektin parissa. Hänen voisi sanoa olevan innovatiivinen keksijä, joka on vähän omissa maailmoissaan, koska on niin syventynyt ideaansa. INTP on myös erittäin tiedonjanoinen ja tarvitsee työn, jossa voi hyödyntää voimakasta kiinnostustaan asiaan. INTP voi työskennellä tutkijana, tietokonealalla tai fysiikan tai yhteiskuntatieteiden parissa. Hän tarvitsee ajattelua vaativan työn ja voi olla myös opettaja tai kirjastonhoitaja. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 124-125.)

INTP nauttii monimutkaisten ongelmien ratkaisusta ja on yllättävän luova ajattelussaan. Hän ei näe arvoa tunteilla, vaan muuttaa kaikki ongelmat teoreettisiksi asioiksi, jolloin ne ovat hänen mukavuusalueellaan ja prosessoitavissa ja ratkaistavissa. Hän pitää ongelmien ratkaisemisesta varsinkin silloin, kun muut ovat jo luovuttaneet. Emootioiden ymmärtäminen ei kuitenkaan ole INTP:n vahvimpia aloja. Hän ei ymmärrä omia eikä muiden tunteita. INTP näkee sosiaaliset kanssakäymiset lähinnä häiriötekijänä, eikä ole yleensä kovin sosiaalinen tai ihmisläheinen. INTP on

loistava ratkaisemaan rationaalisia ongelmia, mutta ei kykene kovin hyvin antamaan emotionaalista tukea. (Knaapi 2014.)

INTP:llä on paitsi teoreettisia ja tieteellisiä taipumuksia, myös usein taiteellisuutta. Hän ei välitä siitä, onko hänen ideoillaan käytännön merkitystä. Hän arvostaa tarkkuutta ja sitä, että idea tai teoria on loppuun asti mietitty. INTP:llä on jatkuvasti pohdinnassa uusi teoria tai idea ja hän on hyvin utelias kiinnostuksenkohdettaan kohtaan. INTP:n haaste on oppia ilmaisemaan myös muille vaikeaselkoisia ja teoreettisia ajatuksiaan. INTP on yksi nerokkaimmista MBTI-tyypeistä, mutta samalla hyvin omalaatuinen (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 124.)

INTP ei pidä rutiineista eikä säännöistä. Hän seuraa omaa järkeään, ei ulkoisesti asetettuja määräyksiä ja ohjeita. INTP on skeptinen ja kriittinen, mikä tekee hänestä yhden tieteen kärkinimistä. Hän on enemmän asiantuntija kuin johtajatyyppejä. INTP:n ajattelu on tulevaisuusorientoitunutta, sopeutuvaa ja joustavaa. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 124-125.)

ENTP – Visionääri

ENTP on ulospäinsuuntautunut ajattelija, joka ei voi vastustaa älyllisiä haasteita. ENTP on nopeaälyinen ja kekseliäs ja käsittelee asioita luovasti ja analyttisesti. Hänellä on loistava abstraktin ajattelun kyky ja teoriat ovat lähellä hänen sydäntään. ENTP on yleensä laaja-alaisesti kiinnostunut monista eri asioista ja tämän ja ulospäin suuntautuvan intuiutionsa takia hän pitää väittelyistä. Väittelyiden avulla hän myös selventää omia ajatuksiaan. (Knaapi 2014.)

ENTP on sosiaalinen, mutta tarvitsee myös omaa rauhaa miettiäkseen kaikkea saamaansa tietoa. Joskus hän saattaa vaikuttaa jopa introvertilta, koska hänellä on hyvin itsenäinen puolensa. ENTP on verbaalisesti lahjakas ja taitava kommunikoiija, jonka on joskus vaikea istua hiljaa paikallaan. Hän pitää usein lukemisesta, mutta myös keskusteluista. Hän on kriittinen ajattelija, joka kyseenalaistaa asioita. Hän myös ottaa spontaanista kantaa asioihin eikä aina kuuntele muiden näkemyksiä. Joskus hänen kannattaisi yrittää olla hieman hienotunteisempi. (Knaapi 2014.)

ENTP on varsin suora, eläväinen ja ilmeikäs. Hän näkee joskus tunteet suorastaan häiriötekijänä. Hän ei aina osaa ottaa huomioon muiden tunteita, sillä kaikki eivät ymmärrä hänen jatkuvaa väittelynhaluaan ja suorapuheisuuttaan. ENTP on huumorintajuinen ja joustavakin, mutta ei aina kovin suvaitsevainen. Mikäli hän ei pidä jotain ihmistä tarpeeksi älykkäänä, hän saattaa käyttäytyä

ylpeästi. ENTP on nopea oivaltamaan ja oppimaan, eikä aina ymmärrä ihmisiä, jotka kiertelevät ja kaartelevat. Vaikka hän on suorapuheinen, hänellä on myös hyvä sosiaalinen pelisilmä eikä hän ole niin tosikkomainen kuin muut NT-tyypit. (Knaapi 2014.)

ENTP ei ole kovin pitkäjänteinen tyyppi, ja kyllästyy helposti rutiininomaisiin töihin. Hän ideoi mielellään ja pitää uusien mahdollisuuksien keksimisestä eikä halua jäädä kiinni vanhaan. Toisaalta ENTP siirtyy joskus hyvinkin helposti yhdestä mielenkiinnon kohteesta toiseen, kun asia alkaa kyllästyttää. ENTP haluaa toimintaa ja vaihtelua elämäänsä ja hänellä on kyky nähdä mahdollisuuksia. Hän on myös neuvokas uusien ongelmien ratkaisussa. ENTP on usein tiede- tai teknologia-alalla, mutta saattaa olla myös yrittäjä, poliitikko, markkinoija, lääkäri, johtaja tai professori. ENTP ei yleensä pidä johtamisesta mutta ei myöskään pidä siitä, että häntä yritetään johtaa. ENTP:n sosiaaliset taidot ja nopeaälyisyys tekevät hänestä kuitenkin hyvää johtaja-ainesta. (Routamaa & Hautala 2015, 126-127.)

ENTP arvostaa tietoa ja pätevyyttä, mutta ei noudata sääntöjä, jotka eivät hänen mielestään ole järkeviä. Vaikka hän toimii nopeasti, hän on myös rationaalinen. Hän on aina utelias, innostunut ja toimintavalmis ja onkin kiinnostunut kaikesta uudesta. ENTP on yleensä hyvä monissa asioissa, mutta toisaalta hänellä voi olla myös hankaluuksia joissakin asioissa. (Routamaa & Hautala 2015, 126.)

ENTJ – Johtaja

ENTJ on kaikista näkyvin ja voimakastahtoisin MBTI-tyyppi. Hän on erittäin suorapuheinen ja itsevarma. ENTJ on johtajatyyppejä ja hän saa toiset puolelleen pelkällä tahdonvoimalla ja logiikalla. Hänen mielestään mikään tavoite ei ole niin vaikea, ettei sitä voisi saavuttaa kovalla työllä. Hän löytää tien tai tekee sen itse. ENTJ:llä on visio ja vahva tahto toteuttaa se. Hän haluaa organisoida ja kontrolloida asioita ja ihmisiä. Usein hän ottaa ohjat käsiinsä sosiaalisuutta tai johtajuutta vaativissa tilanteissa, sillä hän haluaa paljon vastuuta ja valtaa. (Knaapi 2014.)

ENTJ:llä on katse tiukasti tulevaisuudessa. Hän on yleensä hyvin perillä asioista. Hän nauttii tietovarastonsa kartuttamisesta ja haluaa osoittaa tietävänsä, vaikkei todellisuudessa tietäisikään. Hänen on varottava, ettei hän suuntaudu liikaakin tulevaisuuteen ja unohda nykyhetkeä. ENTJ suunnittelee joskus liiankin suuruudenhullusti niin, etteivät tavoitteet ole enää realistisia. Hän pitää

päätösten tekemisestä ja tekee niitä yleensä nopeasti. Hänen voi olla kuitenkin vaikea muuttaa päätöksiään jälkikäteen. Hän on hyvin suoraviivainen, päättäväinen ja tehokas. (Knaapi 2014.)

ENTJ on joustava ajattelija, mikä tekee hänestä myös hyvän strategin. Vaikka ENTJ on aika jääräpäinen, hän arvostaa ihmisiä, jotka uskaltavat nousta häntä vastaan. ENTJ arvostaa myös mahdollisuuksia ja on hyvä huomaamaan eri ihmisten lahjakkuuksia. Hän ei kestä rutiininomaisia töitä, vaan on energinen suunnittelija. Hän pitää asioiden kyseenalaistamisesta ja on eräänlainen uudistaja. ENTJ on hyvä perustelemaan ideansa ja ratkaisunsa. Hän myös ilmaisee itseään hyvin, mutta ei aina kuuntele vastaväitteitä. Hän tekeekin silloin tällöin liian nopeita, harkitsemattomia päätöksiä, koska on niin spontaani ihminen. (Knaapi 2014.)

ENTJ on dominoiva tyyppi ja päätyykin usein johtotehtäviin. Hän saattaa viihtyä esimerkiksi lain, tieteen, teknologian, liike-elämän tai armeijan alalla. Hän inspiroi ihmisiä karismallaan ja energisyydellään. ENTJ on niin rohkea ja suora johtajatyypiksi, että jotkut saattavat jopa pelätä häntä. ENTJ ei pidä tehottomuudesta ja saattaa ilmaista mielipiteensä voimakkaastikin. ENTJ:n pitäisi olla varovainen siinä, ettei ole liian päällekkäyvä. Hänellä on kuitenkin loistava kyky organisoida ja kehittää ja hän näkee kaikkialla asioita, joita voi parantaa. Hän on analyyttinen, järjestelmällinen ja kekseliäs. (Knaapi 2014; Routamaa & Hautala 2015, 128-129.)

Kaveriporukassa ENTJ pääsee irti johtajan roolistaan ja on hyvinkin eläväinen ja rento. Läheisiä ystäviä ENTJ:llä on kuitenkin vain vähän, sillä hänen täytyy nähdä ihminen samanarvoisena päästääkseen hänet lähelleen, ja sitä tapahtuu aika harvoin. ENTJ ei ole kovin hyvä käsittelemään tunneasioita ja onkin aika impulsiivinen ja suoraviivainen. ENTJ:tä pidetään varsin tunteettomana, eikä se häntä itseään haittaa, sillä hän arvostaa enemmän tehokkuutta kuin tunteiden ymmärtämistä. ENTJ ei aina ymmärrä perusteluja, joiden pohjana ovat tunteet eikä rationaalinen ajattelu. Tunteiden ymmärtämättömyys on yleensä ENTJ:n suurin heikkous. (Knaapi 2014.)

3.2.4 MBTI-tyyppien jakauma väestössä

Routamaan ja Hautalan (2015, 96) aineiston (n=3362) mukaan Suomessa on eniten ESTJ- (20,2), ISTJ- (12,3 %) ja ENTJ-tyyppejä (12,1 %). Vähiten Routamaan aineistossa oli INFJ- (1,1 %) ja INFP-tyyppejä (1,2 %). Naisten yleisimmät tyypit olivat aineistossa ESTJ (16,2 %) ja ESFJ (14,6 %). Miesten yleisimmät tyypit taas olivat ESTJ- (24,3 %) ja ISTJ-tyypit (17,3 %). Kaikkien tyyppien jakauma on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Suomalaisten tyyppijakauma Routamaan (2015) mukaan. (I = Introvertti, E = Ekstravertti, S = Tosiasiallinen, N = Intuitiivinen, T = Ajatteleva, F = Tunteva, J = Järjestelmällinen, P = Spontaani)

ESTJ	20,2 %	ekstravertti, tosiasiallinen, ajatteleva, järjestelmällinen
ISTJ	12,3 %	introvertti, tosiasiallinen, ajatteleva, järjestelmällinen
ENTJ	12,1 %	ekstravertti, intuitiivinen, ajatteleva, järjestelmällinen
ESFJ	9,8 %	ekstravertti, tosiasiallinen, tunteva, järjestelmällinen
ENFP	7,1 %	ekstravertti, intuitiivinen, tunteva, spontaani
ENTP	5,6 %	ekstravertti, intuitiivinen, ajatteleva, spontaani
ESFP	5,4 %	ekstravertti, tosiasiallinen, tunteva, spontaani
ISFJ	5,4 %	introvertti, tosiasiallinen, tunteva, järjestelmällinen
ENFJ	5,2 %	ekstravertti, intuitiivinen, tunteva, järjestelmällinen
ESTP	5,1 %	ekstravertti, tosiasiallinen, ajatteleva, spontaani
INTJ	3,5 %	introvertti, intuitiivinen, ajatteleva, järjestelmällinen
ISTP	2,4 %	introvertti, tosiasiallinen, ajatteleva, spontaani
ISFP	2,1 %	introvertti, tosiasiallinen, tunteva, spontaani
INTP	1,8 %	introvertti, intuitiivinen, ajatteleva, spontaani
INFP	1,2 %	introvertti, intuitiivinen, tunteva, spontaani
INFJ	1,1 %	introvertti, intuitiivinen, tunteva, järjestelmällinen

The Myers & Briggs Foundationin (2019) mukaan amerikkalaisten yleisimmät tyypit ovat ISFJ (13,8 %), ESFJ (12,3 %) ja ISTJ (11,6 %). Harvinaisimmat tyypit ovat INFJ (1,5 %), ENTJ (1,8 %) ja INTJ (2,1 %). The Myers & Briggs Foundationin tyyppien yleisyydet on koottu useista tuloksista vuosilta 1972-2002. The Myers & Briggs Foundationin mukaan ihmiset jakautuvat aika tasan introvertteihin ja ekstravertteihin (51 % ja 49 %). Myös järjestelmällinen ja spontaani preferenssi jakautuvat suhteellisen tasan (54 % ja 46 %). Tuntevia (60 %) sen sijaan on enemmän kuin ajattelevia (40 %). Myös tosiasiallisia (73 %) on huomattavasti enemmän kuin intuitiivisia (27 %). (The Myers & Briggs Foundation, 2019.)

3.2.5 MBTI-testin luotettavuus

MBTI-testi on yksi maailman käytetyimmistä persoonallisuusanalyysistä, mutta se on saanut osakseen myös kritiikkiä. Monet psykologit eivät käytä testiä ollenkaan. Testin kehittäjillä Briggsillä ja Myersillä ei ollut psykologin koulutusta (ks. esim. Stromberg & Caswell 2015). Jotkut pitävät testiä vanhentuneena, sillä sitä ei ole juurikaan muutettu sen julkaisun jälkeen. Testin ensimmäinen kaupallinen versio julkaistiin vuonna 1975 (Routamaa & Hautala, 2015, 18). Monet psykologit eivät

arvosta testin luoja Jungia, koska he pitivät häntä mystikkona, jolla ei ole mitään käsitystä tieteellisestä relevanssista (Johnson 2016). Jung kuitenkin kehitti introvertin ja ekstrevertin termit, joita useimmat psykologit käyttävät yhä mielellään.

MBTI-testin suosion tekijöitä ovat sen laaja käytettävyyys sekä tuomitsemattomuus. Testiä ei ole pidetty luotettavana muun muassa siitä syystä, että vastaajan tyyppi on saattanut muuttua testausten välissä. Noin puolet ihmisistä, jotka tekevät testin kahdesti, saavat niistä eri tuloksen (Stromberg & Caswell 2015). Ehkä suurin kritiikki kohdistuu siihen, että kukaan ihminen ei yleensä ole kumpaakaan ääripäätä, esimerkiksi ajatteleva tai tunteva, vaan käyttävät molempia preferenssejä. Suurin osa ihmisistä kokee olevansa vähän kumpaakin, mutta testissä heidät silti luokitellaan jompaankumpaan. Mikään persoonallisuusinventaari ei voi kuitenkaan luokitella ihmisiä 16 eri ryhmään. Mittaria pitäisi päivittää niin, että se voisi näyttää sen asteen, kuinka lähellä ihmiset ovat mitään tyyppiä tai kuinka paljon ihminen muistuttaa jotakin tyyppiä (Johnson 2016). Johnsonin mukaan suurin osa pisteistä kertyy asteikon keskelle, eli ihminen on vähän molempia.

Ihmisen persoonallisuus ei todennäköisesti lyhyen ajan sisällä voi muuttua radikaalisti. Jos preferenssi kuitenkin testausten välillä muuttuu, se on todennäköisesti saattanut olla hyvin lähellä preferenssiparin rajaa. Jos preferenssi ei ole kovin vahva kumpaankaan suuntaan, voi se kallistua eri testauskerroilla eri puolille. Kuten persoonallisuustestiluvussa kerrottiin, persoonallisuustestejä on yleensä kahdenlaisia. Toiset mittaavat piirteen määrää ja toiset luokittelevat ihmisiä eri tyyppeihin. Luokittelutestien, kuten MBTI:n, heikkous on selkeä kahtia jakautuminen: ihmisen on oltava jompaakumpaa tyyppiä (preferenssiä) enemmän. Koska ihmiset harvoin ovat aivan kumpaakaan ääripäätä, suositetaan usein testejä, jotka mittaavat jonkun piirteen määrää vastakkainasettelun sijaan.

MBTI on myös selkeästi itsearviointi-indikaattori. Kun ihminen itse arvioi itseään, hän ei välttämättä tee sitä objektiivisesti, vaan saattaa huomaamattaan esimerkiksi korostaa jotain piirteitään ja pyrkiä vähättelemään toisia piirteitään. Toisaalta testi on hyvä itsetuntemuksen väline, sillä vastaaja pääsee tutustumaan itseensä paremmin ja muuttamaan halutessaan toimintatapojaan tietyissä tilanteissa. Vastaaja saa myös hyvän mielen, koska tyyppien kuvaukset ovat pääasiassa positiivisia. Jotkut pitävätkin testiä lähinnä viihteellisenä. Toisaalta persoonallisuustyyppistä voi muodostua myös itseään toteuttava ennuste. Kun kokee olevansa tietynlainen, voi alkaa rajoittaa itseään ja tekemisiään.

MBTI:hin perustuva testi valittiin tähän graduun, koska sen testaaminen ja tulkintojen tekeminen on helpompaa kuin monien muiden persoonallisuustestien. Se on myös monelle jo ennestään tuttu. MBTI:n avulla ihminen voi tunnistaa omat vahvuutensa ja voimavaransa. Näin MBTI yhdistyy myös hieman positiiviseen psykologiaan. MBTI on kehitetty juuri siihen, että ihminen oppisi tunnistamaan vahvuutensa ja käyttämään niitä. Se myös auttaa ymmärtämään ihmisten eroavaisuuksia ja näin ollen saattaa auttaa esimerkiksi ryhmässä toimimisessa. Pelkästään MBTI-testin perusteella ei voi tehdä minkäänlaisia työhönottovalintoja, eikä MBTI ennusta työssä menestymistä. Myers ja Briggs kehittivät indikaattorin sotien jälkeen, että ihmiset oppisivat paremmin ymmärtämään toisiaan ja sen kautta kärsimykset vähenisivät (Routamaa & Hautala 2015, 16).

Tutkimukset osoittavat, että testi on täysin tehoton ennustamaan menestystä elämässä tai työssä tai tyytyväisyydestä niihin (Johnson 2016). Piirteet ovat myös hyvin tilannesidonnaisia, ja osa psykologeista onkin luopunut piirteiden määrittelystä siirtyen määrittelemään persoonallisuutta enemmän olotiloina (Stromberg & Caswell 2015). Stromberg ja Caswell pitävät testiä ainoastaan viihdyttävänä, eivätkä näe sille muuta käyttötarkoitusta.

3.3 Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot

Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot nousevat vahvasti esille sekä tutkimuskirjallisuudessa että tutkimuksen käytännön osassa (vastaajien näkemyksissä). Siksi on tärkeää tarkastella sosiaalisuutta terminä vähän tarkemmin ja kertoa myös, miten sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot ovat yhteydessä toisiinsa.

Keltikangas-Järvinen (2012, 104) määrittelee sosiaalisuuden seurallisuudeksi. Hän korostaa, että sillä ei tarkoiteta sosiaalisia taitoja. Sosiaalisuus on halua olla ihmisten seurassa ja kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan. Sosiaalinen ihminen on riippuvainen muiden palautteesta, eikä yleensä tee rohkeita tai omaperäisiä ratkaisuja (Keltikangas-Järvinen 2012, 105). Sosiaaliselle ihmiselle on tärkeää kokea olevansa hyväksytty ja arvostettu. Sosiaalinen ihminen ei ole hyvä vastuunkantaja tai päätöstentekijä, koska pelkää, että hänestä ei päätösten tekemisen jälkeen pidetä. Sosiaalisuus ei ole sama asia kuin ekstraverttiys. Ekstravertillä¹ ja sosiaalisella on toki yhteneviä piirteitä, mutta

¹ Tässä tutkielmassa käytetään sanaa ekstravertti ekstrovertin sijaan, sillä ekstravertti on vakiintunut psykologian terminä. Esimerkiksi Kielitoimiston sanakirjaan on tulossa korjaus ekstrovertistä ekstravertiksi (Heinonen 2016).

myös eroavaisuuksia. MBTI-teorian ekstrasvertti esimerkiksi kykenee helposti taistelemaan arvostamansa asian puolesta (ollessaan tunteellinen eli F) tai kritisoimaan tilannetta (ollessaan ajatteleva T).

Sosiaalisuus on yhteiskunnan eniten arvostamia piirteitä. Sosiaalisuus on tullut tarkoittamaan jopa samaa kuin ”hyvä ihminen” (Keltikangas-Järvinen 2012, 121). Sosiaalisuuden arvostus työelämässä on kuitenkin osittain väärinymmärrystä siitä, mitä sosiaalisuus on. Esimerkiksi ujouden ja sosiaalisuuden välinen riippuvuus on osoitettu vähäiseksi aikuisilla ihmisillä, eli näillä asioilla ei ole keskenään riippuvuutta. Ihminen voi olla ujo ja sosiaalinen tai ujo olematta sosiaalinen (Keltikangas-Järvinen 2015, 93).

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä tulla toimeen muiden kanssa. Sosiaalisten taitojen avulla ihminen kykenee olemaan kontaktissa ja keskustelemaan erilaisten ihmisten kanssa. Hän myös kykenee olemaan luonteva toisten seurassa. Ehkä keskeisintä sosiaalisissa taidoissa on kyky ratkaista sosiaalisia ongelmia ja kyky valita tilanteeseen sopiva ratkaisu. Sosiaalisesti taitava osaa valita sopivan toimintamallin, hän saattaa neuvotella, vetäytyä tai pysyä tiukkana tilanteesta riippuen. Sosiaalisesti taitava myös ymmärtää muita ja hänellä on kyky empatiaan ja sympatiaan (Keltikangas-Järvinen 2010, 20-23.)

Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot eivät ole sama asia, mutta sosiaalisen ihmisen on myös helpompi oppia sosiaalisia taitoja, koska hän on kiinnostunut muista ihmisistä ja hakeutuu vuorovaikutustilanteisiin. Sosiaalinen ihminen myös välittää enemmän siitä, mitä muut ajattelevat ja millaista palautetta he antavat. (Keltikangas-Järvinen 2015, 86). Sosiaalisuus on osittain perinnöllinen (kuten kaikki temperamenttipiirteet), mutta perimän merkitys on sosiaalisuuden suhteen pienempi kuin monien muiden temperamenttipiirteiden (Keltikangas-Järvinen 2015, 85). Ympäristö saattaa muuttaa suurestikin perinnöllisyyden vaikutusta (mts. 86). Sosiaaliset taidot sen sijaan eivät ole perinnöllisiä, vaan tulevat oppimisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena (Keltikangas-Järvinen 2012, 121). Sosiaalisia taitoja on vaikea mitata esimerkiksi kyselylomakkeilla tai testitilanteissa, ne tulevat ilmi vasta todellisissa tilanteissa (Keltikangas-Järvinen 2012, 121).

Voidaan miettiä, kannattaako jokaiseen työpaikkaan aina etsiä aktiivisia, sosiaalisia ja ulospäinsuuntautuneita ihmisiä. Jos jokaisella työpaikan työntekijällä olisi nämä piirteet, työpaikalla työskenneltäisiin vauhdikkaasti ja meluisasti. Ihmiset puhuisivat nopeasti ja kovalla äänellä, tekisivät

huolimattomuusvirheitä ja saattaisivat reippaitten otteittensa takia rikkoa ja pudotella tavaroita. Työssä käytettäisiin runsaasti aikaa seurusteluun. Uusista asioista innostuttaisiin nopeasti, eikä kukaan pohtisi asioiden järkevyyttä. Persoonallisuussyrjinnästä voidaan puhua, kun jotakin synnynnäistä piirrettä pidetään hyvänä tai huonona ja samalla toisia ihmisiä pidetään ”hyvinä ihmisinä” ja toisia ”huonoina ihmisinä”. (Keltikangas-Järvinen 2012, 228; Keltikangas-Järvinen 2015, 88-89.)

Sosiaalisuutta ei tässä tutkimuksessa pidetä hyvänä eikä huonona piirteenä. Tärkeää olisi huomioida, millaisia ominaisuuksia missäkin työtehtävässä tarvitaan. Jokainen persoonallisuuden piirre saa merkityksen vasta siinä ympäristössä, jossa ihminen toimii. Jokaisessa työtehtävässä ei tarvita seurallista ihmistä. Lisäksi tulisi miettiä, onko ”hyvän tyylin” etsintä todella tärkeämpää kuin ammattitaito. Sama asia koskee esimerkiksi järjestelmällisyyttä. Vaikka ihmisen huone ja tavarat olisivat hyvin järjestyksessä, ei se tee ihmisestä sen parempaa esimerkiksi suunnittelutehtävissä. Äärimmäinen järjestelmällisyys saattaa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ei ole kovin luova tai uusista ajatuksista pitävä ihminen (Keltikangas-Järvinen 2012, 248).

3.4 Persoonallisuus ja ammatinvalinta

Persoonallisuuden ei tule olla ainut ammatinvalintaan vaikuttava tekijä, mutta se saattaa olla yksi vaikuttava tekijä. Se, miten hyvin pystyy hyödyntämään taitojaan erilaisissa työympäristöissä, riippuu persoonallisuuden ominaisuuksista. Joidenkin näkemysten mukaan nykyajan pahoinvointi työssä (esimerkiksi työuupuminen) johtuu ennen kaikkea siitä, että on valinnut omalle persoonallisuudelleen sopimattoman työn (tai työtehtävät ovat muuttuneet sopimattomampaan suuntaan). Jos toimii itselleen sopimattomissa tehtävissä, ei kykene käyttämään vahvoja persoonallisuuden ominaisuuksiaan. Jos työtehtävässä pystyy käyttämään persoonallisuuttaan, se todennäköisesti tuottaa myös iloa ja tyydytystä työssä.

John L. Hollandin (1973) mukaan ammatti ilmentää ihmisen persoonallisuutta. Hollandin mukaan ihminen valitsee ammattinsa persoonallisuutensa ja ympäristön vuorovaikutuksen kautta. Ihminen oppii suosimaan toisia persoonallisuustyyppieitä enemmän kuin toisia ja myöhemmin näiden tyyppien perusteella muodostetaan mielenkiinnon kohteita (Holland 1973, 2). Useat nykyiset merkittävät ammatinvalintateoriat pohjautuvat Hollandin teoriaan yksilön ja ympäristön

vuorovaikutuksesta (Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 285). Esimerkiksi Suomessa käytetty AVO-ammatinvalintatesti perustuu Hollandin teoriaan (mts. 285). Hollandin (1973) teorian mukaan tietyn tyyppinen persoona menestyy ja viihtyy parhaiten omaa tyyppiään vastaavassa työympäristössä. Holland (1973, 3) jakaa tyypit käytännöllisiin (R=realistic), tieteellisiin (I=investigative), taiteellisiin (A=artistic), sosiaalisiin (S=social), yrittäviin (E=enterprising) ja systemaattisiin (C=conventional).

Hollandin mukaan käytännöllinen (R) suosii asioita, jotka ovat selkeitä, järjestelmällisiä ja systemaattisia. Hän pitää esimerkiksi työkalujen, koneiden tai eläinten käsittelystä ja mekaanisista, elektronisista tai teknisistä laitteista. Käytännöllinen suosii käsin tehtäviä töitä ja arvostaa konkreettisia asioita kuten rahaa ja asemaa. Häntä saattavat kiinnostaa luonto tai fyysinen tekeminen. R-tyyppi on usein ujo, mukautuva, aito, materialistinen, sitkeä, vaatimaton, vakaa ja säästäväinen. (Holland 1973, 14.)

Tieteellinen (I) suosii havainnointia, systemaattista ja luovaa tutkimista. Hän haluaa ymmärtää fyysisiä, biologisia ja kulttuurisia ilmiöitä. Hän on usein kiinnostunut tieteistä tai esimerkiksi matematiikasta. I-tyyppi suosii tutkimista ja käyttää osaamistaan usein ongelmanratkaisuun. Hän pitää itseään loogisena, tieteellisenä ja älyllisenä. I-tyyppi näkee itsensä analyyttisenä, kriittisenä, uteliaana, järjestelmällisenä, rationaalisenä, varautuneena, vaatimattomana ja introverttina. (Holland 1973, 14-15.)

Taiteellinen (A) pitää moniselitteisistä, vapaista ja joustavista aktiviteeteista. Hän on hyvä omaksumaan kieliä, taidetta, musiikkia ja kirjoittamista. Taiteellinen haluaa käyttää luovaa puoltaan ja välttelee yleensä ”tavanomaisia” töitä. Hän pitää itseään omaperäisenä, intuitiivisena, itsenäisenä ja epäjärjestelmällisenä. Hän myös arvostaa esteettisiä ominaisuuksia. A-tyyppi on tunteellinen, idealistinen, impulsiivinen ja luova. (Holland 1973, 15-16.)

Sosiaalinen (S) haluaa informoida, kouluttaa, kehittää tai sivistää muita ihmisiä. Hänellä on ihmissuhdetaitoja ja hän on usein hyvä opettamaan. Hän käyttää sosiaalisia taitojaan ongelmanratkaisuun. Sosiaalinen tykkää auttaa ja ymmärtää muita eikä hänellä yleensä ole paljon mekaanista tai tieteellistä osaamista. Hän pitää eettisistä asioista ja näkee itsensä yhteistyökykyisenä, ystävällisenä, anteliaana, auttavaisena, kilttinä, vastuuntuntoisena, seurallisena ja ymmärtävänä. (Holland 1973, 16.)

Yrittävä (E) tavoittelee usein taloudellista hyötyä tai johtajuutta. Hänellä on ihmissuhdetaitoja ja vakuuttavuutta. Ongelmanratkaisussa hän suosii yritteliästä tyyliä. Yrittävä tyyppi näkee usein itsensä aggressiivisena, suosittuna, itsevarmana, seurallisena, hyvänä puhumaan ja johtajuustaitoja omaavana. Hän arvostaa poliittisia ja taloudellisia saavutuksia. E-tyyppi on seikkailunhaluinen, kunnianhimoinen, väittelynhaluinen, energinen, flirttaileva, impulsiivinen, optimistinen ja puhelias. (Holland 1973, 16-17.)

Systemaattinen (C) pitää tarkkuudesta, järjestelmällisyydestä, tiedon käsittelystä ja kirjoitetun ja numerotiedon organisoimisesta. Hän ei arvosta tulkinnanvaraisia tai vapaita asioita. Systemaattisen taipumukset saattavat ohjata häntä toimistotöihin, tietokone-, laskenta- tai liiketoimintaosaamisen pariin. Systemaattinen pitää itseään joustavana ja järjestelmällisenä. Hän on tavallisesti myös mukautuva, tunnollinen, tehokas, sinnikäs, käytännöllinen ja rauhallinen. (Holland 1973, 17-18.)

Ammatinvalinta onnistuu, kun ihmisen persoonallisuus (tyyppi) sopii yhteen ammatin kanssa. Näistä kuudesta tyypestä muodostetaan kahden tai kolmen kirjaimen yhdistelmiä. Esimerkiksi RE, käytännöllinen ja yrittävä voisi olla ammatiltaan metsuri. SCR, sosiaalinen, systemaattinen ja käytännöllinen voisi olla ammatiltaan esimerkiksi hammaslääkäri. Tämän teorian mukaan ammatinvalinta onnistuu, jos persoonallisuus sopii yhteen ammatin kanssa.

Työn ja persoonallisuustyyppin yhteensopivuus voi olla yhteydessä työtyytyväisyyteen, mutta on myös ihmisiä, jotka sopeutuvat hyvin työhönsä, vaikka persoonallisuus ei vastaisikaan alan vaatimuksia. Ihminen voi sopeutua ammatin vaatimukseen myös, jos hänellä on suuri motivaatio työhönsä. Kaikissa on myös vähän jokaista tyyppiä, ja samassakin ammatissa vaaditaan erilaisia ominaisuuksia.

3.5 Kirjastonhoitajan stereotyyppinen persoonallisuus

"Seppo on erittäin ujo ja sulkeutunut, aina avulias, mutta ei juurikaan kiinnostunut ihmisistä tai todellisesta maailmasta. Alistuvana ja siistinä ihmisenä hän kaipaa järjestystä ja jäsennyttä, ja hänellä on intohimo yksityiskohtiin." (Kahneman 2012, 15.)

Yllä oleva kuvaus voisi olla kuvaus stereotyyppisestä kirjastonhoitajasta. Kokeeseen osallistuneilta ihmisiltä kysyttiin, onko Seppo todennäköisemmin maanviljelijä vai kirjastonhoitaja. Useimmat

vastasivat Sepon olevan kirjastonhoitaja. Miespuolisia maanviljelijöitä on kaksikymmentä kertaa enemmän kuin kirjastonhoitajia, ja silti useimmat jättivät tilastolliset faktat huomioimatta ja arvelivat Sepon olevan kirjastonhoitaja. (Kahneman 2012, 15.)

Stereotyyppi on voimakas yleistys jostain asiasta. Kultainen sivistyssanakirja (Nurmi, Rekiaro & Rekiaro 2005, 431) määrittelee stereotyypin kaavoihin kangistuneeksi, kaavamaiseksi asenteeksi, käsitykseksi tai piirteeksi. Stereotyyppi saattaa olla syvään juurtunut kuva, jota edes faktatieto ei pysty aina kumoamaan. Kahnemanin kuvaus Seposta tuo useimmille mieleen kirjastonhoitajan, vaikka kirjastoala on esimerkiksi hyvin naisvaltainen ala.

Tässä tutkimuksessa käsitellään pääasiassa vain kirjastonhoitajan persoonallisuuden stereotypiaa, ei yleisesti muuta kirjastonhoitajan stereotyyppiä. Tässä tutkielmassa tutkitaan miten kirjastoalalle hakeutuvien ihmisten persoonallisuus vastaa kirjastonhoitajan stereotyyppiä. Kirjastonhoitajan stereotyypin tarkastelussa keskitytään siis persoonallisuuteen. Kirjastonhoitajan stereotyyppi on vaikea määritellä, koska kaikilla ihmisillä on erilainen kuva siitä, millainen on tyypillinen kirjastonhoitaja. Tässä tuodaan siis esille vain joitakin yleisiä näkemyksiä. Kirjastonhoitajan stereotyyppiin liittyvät myös muun muassa kirjastonhoitajan ulkonäkö ja työtehtävät, mutta ne on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Anette Källi (2014) on tutkinut kirjastonhoitajan stereotyyppiä elokuvissa. Medialla voi olla stereotyyppien suuntaan työntävä vaikutus (Källi 2014, 8). Varsinkin jos ihmisellä ei ole kovin tarkkaa kuvaa kirjastonhoitajan työstä, voi median antama kuva vaikuttaa suuresti. Kirjastonhoitajat on yleensä kuvattu sosiaalisesti taitamattomiksi ja negatiivisiksi sekä hiljaisuutta ja kirjoja rakastaviksi. (Källi 2014, 8.)

Mansikkala ja Väyrynen (2006, 52-53) tutkivat kirjastoammatteihin liittyviä mielikuvia. Heidän tuloksensa oli, että kyselyyn vastanneet kirjaston asiakkaat (n=90) pitivät kirjastotyöntekijöitä eniten hyvinä asiakaspalvelijoina, hyvinä tiedonetsijöinä, sivistyneinä ja hiljaisuudesta pitävinä.

Kirjoissa kirjastonhoitajia pidetään yleensä älykkäinä. Wideniuksen (2000) mukaan kirjastonhoitajat kuvataan kirjallisuudessa usein kuitenkin negatiiviseen sävyyn. Kirjastonhoitajia kuvataan muun muassa hiljaisiksi, rumiksi, kärsivällisiksi, eristäytyviksi ja tylyiksi. Tosin jotkut kirjastonhoitajat (etenkin pääroolien) esitetään myös palvelualtteiksi asiakaspalvelijoiksi. Nämä kirjastonhoitajat

kuvataan myös ystävällisinä, vaatimattomina, hyväntahtoisina, tehokkaina ja innovatiivisina. (Widenius 2000.)

Kirjastonhoitajan stereotyyppi vaihtelee sen mukaan, mistä näkökulmasta sitä katsoo. Mitä paremmin kirjastonhoitajan ammatti on tuttu, sitä vähemmän siitä on stereotypioita. Negatiivisimmat kirjastonhoitajan stereotypiat ovat muodostaneet tahot, jotka eivät ole perillä kirjastonhoitajuudesta. Sen sijaan kun perehdytään kirjastonhoitajuuteen, huomataan, että persoonallisuuden vaikutus kirjastonhoitajuuteen on moniulotteinen. Persoonallisuuden merkitystä kirjastonhoitajuudessa ei voi unohtaa, mutta ei myöskään ylikorostaa. Persoonallisuus itsessään ei riitä hyvänä kirjastonhoitajana toimimiseen, vaikka jotkin piirteet saattavatkin auttaa kirjastonhoitajan työssä.

Tässä tutkimuksessa kirjastonhoitajan stereotyyppisen persoonallisuuden osalta keskitytään MBTI-teorian preferensseihin (introvertti, ektravertti, tosiasiallinen, intuitiivinen, ajatteleva, tunteva, järjestelmällinen, spontaani). MBTI-akselilla kirjastonhoitajien stereotyyppistä persoonallisuutta ei ole aiemmin tutkittu. Tämän tutkimuksen perusteella stereotyyppinen kirjastonhoitaja on introvertti ja järjestelmällinen. Kahta muuta preferenssiparia on vaikeampi verrata, mutta tutkimuskirjallisuuden perusteella vaikuttaa, että stereotyyppinen kirjastonhoitaja olisi enemmän ajatteleva kuin tunteva. Tosiasiallisen ja intuitiivisen välillä ei tämä lähdekirjallisuus tarjoa selvää vastausta, sillä osa pitää kirjastonhoitajaa intuitiivisena, hyvänä ”lukemaan rivien välistä” ja osa taas tosiasiallisena, yksityiskohtien järjestäjänä. MBTI-tyypeistä stereotyyppistä eli tyypillistä kirjastonhoitajaa siis kuvaisi parhaiten ISTJ tai INTJ. Tässä tutkitaan kuitenkin vain muutamaa eri persoonallisuuden piirrettä, ja ihminen koostuu monesta muustakin persoonallisuuden osasta.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen toteutusta. Ensin esitellään tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät (luvussa 4.1). Sen jälkeen esitellään kyselylomake ja aineiston keruu (luku 4.2). Lopuksi käydään läpi aineiston analysointi (luku 4.3) ja tutkimuksen luotettavuus (luku 4.4).

4.1 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää kirjastoalan opiskelijoiden ja psykologian opiskelijoiden mielikuvia kirjastonhoitajan stereotyyppisestä persoonallisuudesta ja verrata tätä tietoa kirjastoalan opiskelijoiden persoonallisuuden piirteisiin (muodostettuun persoonallisuustyyppiin). Tutkimuksessa tarkastellaan myös kirjastoalan opiskelijoiden persoonallisuuden sopivuutta kirjastoalalle. Lisäksi selvitetään, miten persoonallisuus vaikuttaa kirjastoalalle tai psykologian alalle hakeutumiseen.

Tutkimuskysymyksiksi valikoituivat seuraavat:

1. Miten persoonallisuus vaikuttaa kirjastoalalle ja psykologian alalle hakeutumiseen?
 - 1.1. Millaisia persoonallisuuden piirteitä on havaittavissa kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoissa?
 - 1.2. Miten kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoiden persoonallisuuden piirteet eroavat toisistaan?
2. Millainen käsitys kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoilla on tyypillisestä kirjastonhoitajasta ja miten kirjastoalan opiskelijoiden persoonallisuus vastaa tyypillistä kirjastonhoitajaa?
3. Millainen käsitys kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoilla on kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista?

Nämä tutkimuskysymykset on valittu siksi, että on tärkeää tietää, hakeudutaanko kirjastoalalle oman persoonallisuuden tai mielenkiinnon kohteiden takia vai siksi, millaista työtä kuvitellaan kirjastonhoitajien tekevän.

Tutkimus koostuu kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta osasta. Kvantitatiivisesti tutkitaan tutkimuskysymyksen 1 alakysymyksiä 1.1 ja 1.2: *millaisia persoonallisuuden piirteitä on havaittavissa kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoissa ja miten kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoiden persoonallisuuden piirteet eroavat toisistaan*. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä MBTI-tyyppejä hakeutuu eniten kirjastoalalle tai psykologeiksi eli *hakeutuvatko tietyt tyypit eli tiettyjä persoonallisuuden piirteitä omaavat henkilöt muita useammin kirjastoalalle tai psykologeiksi*. Tuloksia verrataan Routamaan (2015, 96) keräämään aineistoon suomalaisten tyyppijakaumasta.

Kvalitatiivisesti tuodaan esille tutkittavien yksilöllisempiä näkemyksiä siitä, *miten persoonallisuus on vaikuttanut kirjastoalalle ja psykologian alalle hakeutumiseen*. Laadullisesti analysoidaan myös tutkimuskysymystä 2: *millainen käsitys kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoilla on tyypillisestä kirjastonhoitajasta ja miten kirjastoalan opiskelijoiden persoonallisuus vastaa tyypillistä kirjastonhoitajaa*. Tutkimuskysymys 3 selvittää kirjastonhoitajan tärkeimpiä ominaisuuksia: *millainen käsitys kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoilla on kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista*. Myös tätä kysymystä analysoidaan kvalitatiivisin keinoin.

Ensimmäinen ja toinen kysymys selvittävät vastaajien mielipidettä persoonallisuuden vaikutuksesta alanvalintaan ja kuvaa stereotyyppisestä kirjastonhoitajasta. Tutkimus hahmottaa myös kirjastoalalle hakeutuneiden opiskelijoiden persoonallisuuden piirteiden vastaavuutta kirjastonhoitajan stereotyyppiin. Kolmas kysymys selvittää kirjastonhoitajan tärkeimpiä ominaisuuksia. Kysymyksellä myös tutkitaan kirjastotyön vaatimuksia ja sitä, ovatko kirjastoalalle hakeutuneet ihmiset miettineet kirjastotyön vaatimuksia (etenkin persoonallisuuden piirteiden osalta). Kirjastotyön vaatimuksia pohditaan kirjallisuuteen pohjautuen.

Tutkimuksella halutaan selvittää, mitkä ovat kirjastotyön tämän hetken vaatimukset ja millaisia persoonallisuuden piirteitä työelämässä ja etenkin kirjastoalalla arvostetaan. Kysymysten tutkiminen on arvokasta, sillä tieto kirjastotyön vaatimuksista voi vaikuttaa alanvalintaan. On myös tärkeää saada selville, onko kirjastonhoitajan kuva edelleen stereotyyppinen ja ohjaako stereotyyppinen kuva kirjastonhoitajasta ja kirjastotyöstä uravalintaa. Aiemmin ei ole tutkittu kirjastoalalle hakeutuneiden ihmisten persoonallisuutta eikä sitä, miten eri persoonallisuudet sopivat kirjastotyöhön. Aiemmin persoonallisuuden osalta on tutkittu esimerkiksi hoitoalalla

työskenteleviä, kauppatieteiden opiskelijoita sekä opettajia, mutta kirjastonhoitajia koskevia tutkimuksia ei löytynyt.

Tutkimusmetodologioista erotetaan usein kaksi ääripäätä, jotka ovat kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sekä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Näitä kahta ”ääripäätä” on sinällään hankala erottaa selkeästi toisistaan, koska ne ovat lähes väistämättä toisiaan tukevia, eivätkä toisiaan poissulkevia tutkimuksen toteutuksen tapoja (Valli 2018, 10). Tässä tutkimuksessa käytetään molempia menetelmiä, sillä tutkimuskysymykset ovat sellaisia, ettei yhdellä menetelmällä saisi laadukkaita tuloksia. Tämän tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää koko totuutta kirjastonhoitajan ammatista, stereotypiasta tai alalle hakeutumisesta.

Kvalitatiivinen tutkimus on hyvä ratkaisu, kun tehdään esitutkimusta suurempaa ja laajempaa tutkimusta varten. Laadullinen tutkimus nostaa tutkimuskohteesta esille hyviä esiolettamuksia, joiden varaan voidaan rakentaa myöhempi tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus voi auttaa varsinaista tutkimusta. Laadullista tutkimusta tekevä ei tarvitse perusteluksi määräenemmistöä, vaan oman aineistonsa äänen ja tuen. (Hakala 2017, 165.)

Kvalitatiivisessa menetelmässä pyritään kuvaamaan tutkittavaa, eikä yleensä käytetä mittausvälineitä. Laadullinenkin tutkimus voi sisältää myös kvantitatiivisia piirteitä (Alasuutari 2011, 53). Tässä tutkielmassa on käytetty muun muassa menetelmää, jossa on laskettu erilaisia asioita, kuten kuinka usein ne ilmenevät aineistossa. Laadullisen tutkimuksen ydin on merkitystulkintojen tekeminen (mts. 53). Tässä tutkimuksessa kvalitatiivisesti tarkastellaan persoonallisuuden ja alanvalinnan yhteyttä sekä persoonallisuuden ja kirjastoalan vaatimusten yhteyttä.

Kvantitatiivinen tutkimus taas perustuu yleensä tilastolliseen analysointiin. Aineisto kerätään niin, että tulokset voidaan ilmoittaa numeerisesti (ks. esim. Paavilainen 2014, 16). Määrällisestä tutkimuksesta voidaan myös yleensä tehdä yleistyksiä. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi persoonallisuustesti oli kvantitatiivista tutkimusta, sillä kaikki vastaajat jaoteltiin sen perusteella persoonallisuustyyppeihin. Tässä tutkielmassa käytetään kvantitatiivista tutkimustapaa, koska tutkielma nojaa osaltaan MBTI-teoriaan.

4.2 Kyselylomake ja aineiston keruu

Aineiston tiedonkeruumenetelmänä oli kyselylomake. Lomake (liite 1) tehtiin e-lomake-verkkolomakkeella. Kyselytutkimus valittiin, koska haluttiin suuri määrä vastauksia. Kyselymuotoisen testin etuna on yksitulkintaisuus eli vastaukset on helppo pisteyttää. Verkkolomakekysely on helppo levittää ja siihen tulee todennäköisemmin enemmän vastauksia kuin postikyselyyn. Se on myös nopea ja edullinen tapa saada vastauksia (ks. esim. Valli & Perkkilä 2018, 118). Myös vastausten analysointi on helpompaa, kun vastaukset ovat jo valmiiksi sähköisessä muodossa. Usein nuoret suhtautuvat verkkolomakekyselyihin suopeammin kuin iäkkäämmät ihmiset (Valli 2018, 102). Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat opiskelijat, joten voidaan olettaa heidän olevan melko suopeita sähköiseen kyselyyn vastaamiseen. Sähköisen kyselyn etu on myös se, että vastaaja voidaan pakottaa vastaamaan joko kaikkiin tai haluttuihin kysymyksiin (mts. 102).

Kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä aineistoa. Sitä on käytetty jo lähes sata vuotta tutkimuskäytössä, vaikka laadullisten menetelmien suosio onkin laskenut kyselylomakkeen käyttöä viime vuosikymmeninä. Kyselylomakkeessa kysymysten muotoilu on tärkeää, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä eivätkä ne saa olla johdattelevia. Teoriaan on aina tärkeä paneutua ennen mittaamista, koska teorian pohjalta etsitään keskeiset käsitteet sille, mitä pyritään mittaamaan. (Valli 2018, 92-93.)

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997, 200) mukaan esitutkimus eli pilottitutkimus on oiva apu lomakkeen valmistelussa. Lomakkeen testaaminen etukäteen on välttämätöntä. Kyselylomakkeen pilottitutkimus tehtiin paperilomakkeella noin kymmenelle henkilölle. Koska lomake siirrettiin melkein täysin suoraan paperisesta sähköiseksi lomakkeeksi, ei sähköistä lomaketta testattu kuin pari kertaa. Lomakkeen tulisi näyttää helposti täytettävältä ja ulkoasultaan moitteettomalta. Koehenkilöiden antaman palautteen ansiosta joitain sanavalintoja täsmennettiin ja ohjeistusta kyselyn täyttämiseen lisättiin. Kyselylomaketta testanneiden mielestä kysely oli kuitenkin selkeä, eikä suuria korjauksia tehty. (Hirsjärvi ym. 1997, 200.)

Kyselylomake koostui taustakysymyksistä, persoonallisuustestiosioista, vaihtoehtokysymyksistä sekä kahdesta avoimesta kysymyksestä. Kaikki muut kysymykset olivat pakollisia paitsi avoimet kysymykset. Taustakysymyksinä vastaajilta kysyttiin koulutusala, sukupuoli ja ikä. Taustakysymykset ovat yleensä selittäviä muuttujia, eli tutkittavaa asiaa tarkastellaan niiden suhteen (Valli 2018, 94).

MBTI-testi valittiin kyselyn osaksi, koska se on helppo ja selkeä tapa jäsentää vastaajien persoonallisuutta. Persoonallisuuspiirteiden ryhmittely koettiin tärkeäksi, että vastaajien persoonallisuutta voitiin jollain tasolla mitata ja vertailla. Persoonallisuustestiosiossa vastaaja vastasi 28 kysymykseen, joissa piti valita kuvaako annettu väittämä itseä vai ei. Vastaajan oli pakko valita jompikumpi vaihtoehto. Väittämistä seitsemän tutki vastaajan energian suuntaamista (introvertti/ekstravertti), seitsemän havainnoimista (tosiasiallinen/intuitiivinen), seitsemän päätöksentekoa (ajatteleva/tunteva) ja seitsemän elämäntyyliä (järjestelmällinen/spontaani).

Testin kysymykset laadittiin tutkimalla tarkasti näitä kahdeksaa preferenssiä ja muodostamalla niiden perusteella väittämiä. Väittämät johdettiin vahvasti MBTI-teoriasta. Teoria kertoo, millä tavalla mikin piirre näkyy ihmisen käytöksessä ja kysymykset on laadittu tämän teorian avulla. Esimerkiksi MBTI-teorian mukaan tosiasiallinen huomaa usein hyvin yksityiskohtia ja pieniä asioita, mistä on johdettu väittämä ”huomaan usein yksityiskohdat paremmin kuin kokonaisuuden”. Teoria siis olettaa, että tosiasiallinen huomaa yksityiskohdat paremmin kuin intuitiivinen.

Testin jälkeen vastaajan tuli valita kumpi annetuista vaihtoehdoista (preferensseistä) kuvaa paremmin tyypillistä kirjastonhoitajaa. Lisäksi valittiin kumpi vaihtoehdoista kuvaa vastaajan mielestä paremmin omaa itseään. Vastausvaihtoehtoina molemmissa kysymyksissä olivat preferenssiparit, joista toinen tuli valita (introvertti tai ekstravertti, tosiasiallinen tai intuitiivinen, ajatteleva tai tunteva ja järjestelmällinen tai spontaani). Preferenssit oli kuvattu kyselyssä lyhyesti.

Sen jälkeen kysyttiin, onko persoonallisuus vaikuttanut alan valintaan. Vastaaja sai halutessaan perustella vastauksensa siitä, onko persoonallisuus vaikuttanut alan valintaan. Viimeisenä pyydettiin nimeämään kolme kirjastonhoitajan tärkeintä ominaisuutta. Kenttä oli vapaa, joten vastaaja saattoi nimetä myös vähemmän tai enemmän kuin kolme asiaa, mutta pääsääntöisesti vastaajat pitäytyivät ohjeessa. Ominaisuutta ei myöskään tarkemmin määritelty, koska sitä ei koettu tässä yhteydessä tarpeelliseksi. Vastaajat saivat vastata oman näkemyksensä mukaan.

Lomakkeen kysymyksillä tutkittiin vastaajan persoonallisuustyyppi. Vastaajat jaettiin MBTI-teorian mukaisesti 16 eri tyyppiin. Persoonallisuustyyppi laskettiin Excel-taulukko-ohjelmalla. Tyyppi laskettiin vertaamalla vastaajan vastauksia eri preferenssipareissa. Aina se preferenssi, kumpaa vastaaja vastausten perusteella koki useammin olevansa, muodostui vahvemmas preferenssiksi. Esimerkiksi jos vastaaja vastasi kahdessa kysymyksessä tekevänsä päätöksiä tuntevan tavoin, mutta

viidessä kysymyksessä korostui ajatteleva puoli, tuli vastaajan vahvemmasi preferenssiksi tunteva/ajatteleva-akselilla ajatteleva. Jokainen preferenssipari käytiin tällä tavoin läpi, ja näin muodostui vastaajan nelikirjaiminen tyyppi (esim. INFJ). Persoonallisuustyyppien kuvaukset löytyvät luvusta 3.2.3. Vastaajien persoonallisuustyyppien jakauma löytyy luvusta 5.1.

Empiirinen aineisto kerättiin siis kyselytutkimuksella. Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen lähetettiin oppilaitosten lehtorien kautta Tampereen yliopiston psykologian pääaineopiskelijoille ja Seinäjoen ja Turun ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalvelualan opiskelijoille. Aineistonhankinta toteutettiin yhteistyössä oppilaitosten kanssa, sillä tietosuojasystä opiskelijoiden yhteystietoja ei saa luovuttaa ulkopuolisille. Oppilaitosten koulutusalojen lehtorit välittivät kyselyn sähköpostilla opiskelijoilleen. Tämä menettelytapa saattoi lisätä vastaajien määrää, kun kysely tuli suoraan oppilaitoksen henkilökunnalta eikä ulkopuoliselta.

Tutkimus toteutettiin kirjastoalan opiskelijoille, koska he ovat tulevaisuuden kirjastonhoitajia. Kysely olisi voitu teettää myös kirjastossa nyt työskenteleville, mutta opiskelijat valittiin kohderyhmäksi, koska haluttiin selvittää, vastaako tulevaisuuden kirjastonhoitajien persoonallisuus stereotypioita ja ovatko kirjastoalan opiskelijat perillä kirjastotyön vaatimuksista. Lisäksi haluttiin tietää, miten opiskelijat ovat valinneet opiskelualansa ja onko persoonallisuus vaikuttanut alanvalintaan. Opiskelijoilla saattaa olla paremmin mielessä syyt, miksi alalle on hakeuduttu, kuin jo alalla kauemmin toimineilla.

Vertailuryhmäksi valittiin psykologian opiskelijat, tulevat psykologit, että kahden eri ammattiryhmän opiskelijat osoittaisivat, eroavatko eri ammattiryhmien opiskelijoiden persoonallisuuden piirteet toisistaan. Psykologian opiskelijat on valittu myös siitä syystä, että toinen tutkimusryhmä haluttiin tulevan ammattikorkeakoulusta ja toinen yliopistosta. Ammattikorkeakoulun kirjastoalan opinnot ovat käytännönläheisempiä kuin yliopisto-opinnot, jonka takia ammattikorkeakouluopiskelijat saattavat olla paremmin perillä kirjastonhoitajan työtehtävistä. Koska haluttiin myös kaksi mahdollisimman erilaista ryhmää, päätettiin käyttää yliopiston ja ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Yleensä nähdään, että yliopistossa opetus on enemmän tieteellistä ja ammattikorkeakoulussa enemmän käytännöllistä. Koska tämä tutkimus liittyy myös osaltaan psykologiaan, on järkevä ottaa psykologian opiskelijat mukaan tutkimukseen.

Aineisto kerättiin psykologian opiskelijoilta helmikuussa 2019 ja kirjastoalan opiskelijoilta maaliskuussa 2019. Kysely oli auki vastaajille noin kaksi viikkoa. Vastauksia saatiin yhteensä 133, joista psykologian opiskelijoilta 73 (55 % vastaajista) ja kirjastoalan opiskelijoilta 60 (45 % vastaajista). Vastaajista naisia oli 113 (85 %) ja miehiä 16 (12 %). Loput 4 vastaajaa (3 %) olivat muun sukupuolisia tai eivät halunneet kertoa sukupuoltaan. Koska naisia oli vastaajina niin paljon enemmän kuin miehiä, sukupuolen vaikutusta tuloksiin ei juurikaan käsitellä. Vastaajien keski-ikä oli 25,7 vuotta. Psykologian opiskelijoiden keski-ikä oli 23,5 vuotta ja kirjastoalan opiskelijoiden 28,4 vuotta.

4.3 Aineiston analysointi

Ennen aineiston analyysiä tehtiin tietojen tarkistus, jossa katsottiin, onko lomakkeen vastauksissa virheellisyyksiä tai puuttuuko tietoja. Sen jälkeen aineisto järjestettiin Excel-tilukoon. Avoimet kysymykset järjestettiin omaan tilukkoonsa ja muut vastaukset toiseen tilukoon. On tärkeää, että aineiston analyysi aloitetaan mahdollisimman pian aineiston keruun jälkeen. Tutkimuksen analyysi ei ole vielä tulosten kertomista, vaan sen jälkeen tarvitaan vielä pääasioiden yhteen kokoamista. Vasta johtopäätökset usein antavat vastaukset tutkimusongelmiin. (Hirsjärvi ym. 1997, 217-222.)

Aineiston analysointi toteutettiin pääosin Excel-tilukko-ohjelmalla, jolla käytettiin eri analysointitapoja. E-lomakepalvelusta saa tiedot suoraan siirrettyä Exceliin. Lomakkeen kysymyksistä suurin osa oli vastaajan persoonallisuustyyppin selvittämistä, koska vähemmällä kysymyksillä ei saisi luotettavaa vastausta. Persoonallisuustestin väittämät pisteytettiin ja selvitettiin, kumpi preferenssipareista kuvaa paremmin vastaajaa. Pisteytyksestä selviää, kumpi preferenssiparista on vahvempi ja näin muodostuu nelikirjaiminen MBTI-persoonallisuustyyppi. Persoonallisuuden mittarit katsotaan luokitteluasteikollisiksi. Siksi vastauksia myös luokiteltiin, eli vastaukset jaoteltiin esimerkiksi persoonallisuustyyppeihin. Vastaajan oman persoonallisuustyyppin lisäksi selvitettiin vastaajien mielestä stereotyyppistä kirjastonhoitajaa kuvaava MBTI-tyyppi.

Avoimissa kysymyksissä käytettiin sisällönanalyysiä, sillä se on sopiva menetelmä vastauksille, jotka vaativat sekä sisällön määrällistä että laadullista erittelyä. Avoimet vastaukset myös kvantifioitiin eli laskettiin, kuinka monta kertaa jokin sama asia esiintyy aineistossa. Monesti laadullisessa

tutkimuksessa ei aineiston kvantifioinnista ole hyötyä. Tässä tapauksessa kvantifiointi kuitenkin kannattaa, koska vastauksia on niin paljon. Se tuottaa merkittävää lisätietoa verrattuna pelkkään laadulliseen kuvailuun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Avointen vastausten käsittelyssä käytettiin myös ryhmittelyä, jossa samankaltaiset asiat yhdistettiin samaksi luokaksi. Tyypittelyllä eli ryhmittelyllä etsitään tyypillisiä ja olennaisia asioita. Näin tehtiin esimerkiksi kysymyksessä: miten persoonallisuus on vaikuttanut alalle hakeutumiseen. Vastauksista etsittiin olennaisia asioita sekä asioita, jotka saattoivat toistua monissa vastauksissa. Vastauksista etsittiin myös eroavaisuuksia kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoiden kesken. Luokan sisältö nimettiin sopivalla käsitteellä. Esimerkiksi joustavuus, mukautumiskyky ja taipuvuus yhdistettiin samaksi luokaksi, joka nimettiin joustavuudeksi. Analyysissä kuvataan myös tiettyjen käsitteiden tai asioiden esiintymistiheyttä.

Kyselylomakkeessa kysyttiin vain kaksi avointa kysymystä, sillä muuten kyselylomakkeen analysointi olisi vienyt liian kauan aikaa. Jo nyt määrällisen aineiston koostaminen, esimerkiksi tyyppien laskeminen, vei jonkin verran aikaa. Kaksi avointa kysymystä koskivat tärkeimpiä tutkimuskysymyksiä eli miten persoonallisuus ja alanvalinta ovat yhteydessä toisiinsa sekä millaisia ominaisuuksia kirjastonhoitajalta vaaditaan.

Analyysin tuloksia esitetään raportissa tekstinä, taulukoina ja kuvioina. Monimutkaisten tulosten esittely tekstissä voi tehdä tuloksista vaikeasti hahmoteltavia (Paavilainen 2014, 84). Siksi monet tulokset on esitetty tiivistetympin myös taulukoissa. Erilaisten tilastomenetelmien käyttö auttaa tutkijaa tekemään luotettavia päätelmiä tutkimusaineistosta (mts. 89). Siksi aineistossa on käytetty tilastollisia menetelmiä ja kuvaavia tunnuslukuja.

5 TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään kyselyn avulla saatua aineistoa. Aineistoa analysoidaan tutkimuskysymysten pohjalta. Aluksi käydään läpi kaikkien vastaajien tyyppijaottelu sekä psykologian ja kirjastoalan opiskelijoiden tyyppijaottelut erikseen (luvussa 5.1). Tämän jälkeen tarkastellaan vastaajien kuvausta tyypillisestä kirjastonhoitajasta (luvussa 5.2). Sen jälkeen käydään läpi kirjastonhoitajan tärkeimpiä ominaisuuksia vastaajien mielestä ja verrataan niitä kirjastoalan vaatimukseen (luvussa 5.3). Lopuksi paneudutaan siihen, vaikuttaako persoonallisuus alalle hakeutumiseen (luvussa 5.4).

Raportoinnissa tuodaan esille psykologian opiskelijoiden ja kirjastoalan opiskelijoiden näkemyksiä. Opiskelijoiden vastauksista on poimittu myös muutamia suoria lainauksia, jotka ovat havainnollistamassa tuloksia. Lainauksista on poistettu muut tunnistetiedot, ainoastaan opiskeluala saattaa olla mainittuna.

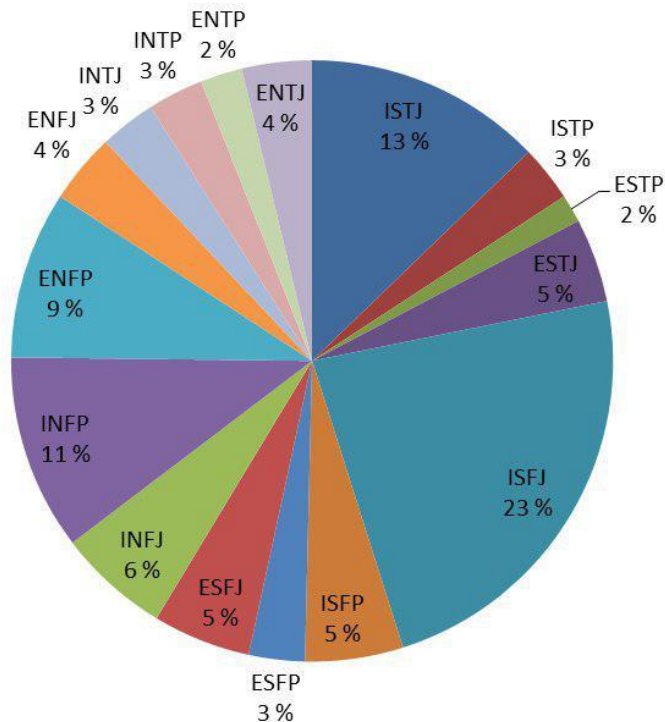
5.1 Tyyppijaottelu

Persoonallisuuden piirteiden tarkastelu yksittäisinä ei anna riittävää kuvaa ihmisen persoonallisuudesta, joten siksi tuloksia on tulkittu ennen kaikkea piirteiden yhdistelminä, tyyppeinä. Vastaajat jakautuivat eri tyyppeihin melko tasaisesti, koska kaikki 16 tyyppiä oli edustettuna vastaajien joukossa.

Kyselyyn vastaajia oli yhteensä 133, ja jokaiselle määriteltiin testin perusteella oma persoonallisuustyyppi. Tyyppejä on siis yhteensä 16 ja jokaista tyyppiä edusti vähintään kaksi vastaajaa. Eniten vastaajissa oli ISFJ-tyyppiä (Tukija), jota edusti 31 vastaajaa (23 % vastaajista). Toiseksi eniten vastaajissa oli ISTJ-tyyppiä (Varmistaja), jota edusti 17 vastaajaa (13 % vastaajista). INFP-tyyppiä (Sovittelija) edusti 14 vastaajaa (11 % vastaajista) ja ENFP-tyyppiä (Innostaja) 12 vastaajaa (9 % vastaajista).

Vähiten vastaajissa oli ESTP-tyyppiä (Yrittäjä), jota edusti vain 2 vastaajaa. ENTP-tyyppiä (Visionääri) edusti 3 vastaajaa. ISTP- (Mekaanikko), ESFP- (Intoilija), INTJ- (Tutkija) ja INTP-tyyppejä (Loogikko) edusti kutakin 4 vastaajaa. Kaikkien vastaajien tyypit on eritelty kuviossa 1.

Kaikkien vastanneiden persoonallisuudet



Kuvio 1. Kaikkien vastaajien tyyppi jaottelu.

Monen ryhmän osuus oli poikkeuksellisen suuri verrattuna Routamaan (Routamaa & Hautala 2015, 96) aineistoon. Tämän tutkimuksen yleisintä tyyppiä ISFJ:tä oli Routamaan aineistossa vain 5 prosenttia, kun tässä tutkimuksessa vastaajista 23 prosenttia edusti tätä tyyppiä. Myös INFP-tyypin osuus tässä aineistossa oli suuri verrattuna Routamaan aineistoon. Tässä aineistossa INFP-tyyppiä edusti 11 prosenttia aineistosta, kun Routamaan aineistossa osuus oli vain 1 prosentti. INFJ-tyyppi oli kaikista harvinaisin Routamaan jaottelussa (1 % vastaajista), mutta tässä tutkimuksessa tätä tyyppiä edusti 6 prosenttia vastaajista.

ISTJ-tyypin osuus sen sijaan oli lähes sama sekä tässä (13 %) että Routamaan tutkimuksessa (12 %). Myös ENFP:n osuudet olivat lähellä toisiaan, sillä Routamaan tutkimuksessa sitä edusti 7 prosenttia vastaajista ja tässä tutkimuksessa 9 prosenttia. Näiden lisäksi viisi eri tyyppiä olivat kahden prosenttiyksikön päässä toisistaan molemmissa tutkimuksissa (ISTP, ESFP, ENFJ, INTJ ja INTP). Yhteensä siis seitsemän eri tyyppin edustus oli hyvin samanlainen molemmissa tutkimuksissa.

Suuri ero tutkimusten välillä oli ESTJ-tyypissä, joka on Routamaan tutkimuksen mukaan suomalaisten yleisin tyyppi (20 % vastaajista), mutta tässä tutkimuksessa tätä tyyppiä edusti vain 5

prosenttia vastaajista. Routamaan aineistossa ESFJ-tyyppiä edusti 10 prosenttia, kun tässä tutkimuksessa vain 5 prosenttia. Myös ENTJ-tyyppi oli suosituampi Routamaan aineistossa (12 % vastaajista) kuin tässä tutkimuksessa (4 % vastaajista). Taulukossa 5 on esitetty tämän tutkimuksen ja Routamaan tutkimuksen vastaajien prosenttiosuudet kullekin tyyppi.

Taulukko 5. Tämän tutkimuksen ja Routamaan aineiston vertailu. (I = Introvertti, E = Ekstravertti, S = Tosiasiallinen, N = Intuitiivinen, T = Ajatteleva, F = Tunteva, J = Järjestelmällinen, P = Spontaani)

Tyyppi	Tässä aineistossa	Routamaan aineisto
ISTJ	12,8 %	12,3 %
ISTP	3,0 %	2,4 %
ESTP	1,5 %	5,1 %
ESTJ	4,5 %	20,2 %
ISFJ	23,3 %	5,4 %
ISFP	5,3 %	2,1 %
ESFP	3,0 %	5,4 %
ESFJ	5,3 %	9,8 %
INFJ	6,0 %	1,1 %
INFP	10,5 %	1,2 %
ENFP	9,0 %	7,1 %
ENFJ	3,8 %	5,2 %
INTJ	3,0 %	3,5 %
INTP	3,0 %	1,8 %
ENTP	2,3 %	5,6 %
ENTJ	3,8 %	12,1 %

Jos tämän tutkimuksen aineistoa verrataan amerikkalaisten tyyppijakaumaan (The Myers & Briggs Foundation 2019), löydetään näistä jonkin verran yhteistä. Tämän tutkimuksen kaksi suosituinta tyyppiä, ISFJ ja ISTJ sijoittuvat myös amerikkalaisten tyyppijakaumassa kolmen yleisimmän tyyppin joukkoon ISFJ:n (13,8 %) ollessa amerikkalaisten yleisin tyyppi ja ISTJ:n (11,6 %) kolmanneksi yleisin.

Kognitiiviset tyylit

Kognitiivisista tyyleistä 49 vastaajaa (37 % vastaajista) edusti SF-tyyliä eli sympaattista ja ystävällistä. Psykologian opiskelijoista SF-tyyliä edusti 40 prosenttia vastaajista (29 vastaajaa) ja kirjastoalan opiskelijoista 33 prosenttia vastaajista (20 vastaajaa). SF-tyyppi sijoittuu työelämässä tyypillisesti alalle, jossa voi käyttää ystävällisyyttään ja lämpöään, kuten esimerkiksi opetuksen ja terveydenhuollon alalla.

Vastaajista 39 (29% vastaajista) edusti NF-tyyliä, joka on innostunut ja tarkkanäköinen. NF-tyylin omaavat pitävät luovista töistä, ja erityisesti töistä, joissa voi luovuuden lisäksi toimia myös ihmisten parissa ja ihmisten hyväksi. NF-tyyliä edusti 26 prosenttia psykologian opiskelijoista (18 opiskelijaa) ja 33 prosenttia kirjastoalan opiskelijoista (20 opiskelijaa). SF- ja NF-tyylejä käyttävät haluavat olla ihmisten kanssa tekemisissä, joko auttamassa tai ymmärtämässä ihmisiä. Tämän tutkimuksen osallistujista näitä kahta tyyliä edusti yhteensä 66 prosenttia vastaajista.

ST-tyylisiä oli 29 vastaajaa (22 % vastaajista). ST-tyyliä käyttäviä oli psykologian opiskelijoista 16 (22 % vastaajista) ja kirjastoalan opiskelijoista 13 (22 % vastaajista). ST-tyyliä käyttävä ihminen on käytännöllinen ja tosiasiallinen. Hän viihtyy usein teknisissä töissä, joissa voi käsitellä faktoja ja objekteja, esimerkiksi liiketoiminnan ja tuotannon aloilla.

Vähiten vastaajissa oli NT-tyylisiä, joita oli 16 vastaajaa (12 % vastaajista). NT-tyyliä käyttäviä oli 9 psykologian opiskelijaa (12 % vastaajista) ja 7 kirjastoalan opiskelijaa (12 % vastaajista). NT-tyyliä käyttävä on looginen ja kekseliäs. Hän suuntautuu usein tekniselle tai hallinnolliselle alalle, tutkijaksi tai suunnittelijaksi. ST- ja NT-tyylejä käyttävät ihmiset käyttävät kykyjään teknisillä ja teoreettisilla alueilla. Tämän kyselyn vastaajista 34 prosenttia edusti jompaakumpaa näistä kahdesta kognitiivisesta tyylistä.

5.1.1 Kirjastoalan opiskelijoiden tyypit

Kirjastoalan opiskelijoilta vastauksia tuli 60. Heissä oli 15:tä eri tyyppiä, ainoastaan ESTP:tä ei ollut yhtään. Eniten oli ISFJ-tyyppiä, jota edusti 14 vastaajaa (23 % vastaajista). Toiseksi eniten kirjastoalan opiskelijoissa oli ISTJ-tyyppiä, jota edusti 10 vastaajaa (17 % vastaajista). Seuraavaksi eniten vastaajissa oli INFP- (8 vastaajaa) ja ENFP-tyyppejä (7 vastaajaa). Näitä tyyppejä edusti 13

prosenttia ja 12 prosenttia vastaajista. Muita 11 tyyppiä edusti kutakin yksi, kaksi tai kolme vastaajaa (kussakin 5 % tai alle vastaajista).

Kirjastoalan opiskelijoista introvertteja oli 44 opiskelijaa (73 %). Ekstraverttejä oli 16 opiskelijaa (27 % vastaajista). Tosiasiallista tyyppiä edusti 33 opiskelijaa (55 %), kun intuitiivista edusti 27 opiskelijaa (45 %). Tunteman tyyppin sai opiskelijoista 40 (67 %), kun ajattelevaa tyyppiä edusti 20 vastaajaa (33 %). Järjestelmällistä tyyppiä edusti 35 opiskelijaa (58 %) ja spontaania tyyppiä 25 opiskelijaa (42 %).

Kirjastoalan opiskelijat arvioivat itse olevansa eniten ISTJ-tyyppiä, jota arvioi omaksi tyyppikseen 16 opiskelijaa (todellisuudessa 10 vastaajaa). Toiseksi eniten opiskelijat arvioivat olevansa INFJ-tyyppiä, jota arvioi olevansa 9 vastaajaa (todellisuudessa 3 vastaajaa). ISFJ-tyyppiä arvioi olevansa 8 vastaajaa (todellisuudessa 14 vastaajaa).

Kukaan ei arvioinut itse olevansa ESTJ eikä ESFJ (todellisuudessa kumpaakin 1 vastaaja). Kukaan ei myöskään arvioinut olevansa ESTP, jota ei kukaan saanutkaan tulokseksi. Kirjastoalan opiskelijoista 26 opiskelijaa (43 %) arvioi oman persoonallisuustyyppinsä täsmälleen oikein. Yhden tai useamman kirjaimen heitto vei oman arvion vääräksi, ja näitä vääriä arvioita oli 34 (57 % vastaajista).

5.1.2 Psykologian opiskelijoiden tyypit

Psykologian opiskelijoilta vastauksia tuli 73. Jokaista 16 eri tyyppiä edusti vähintään yksi psykologian opiskelija. ISFJ-tyyppi edusti selvästi eniten psykologian opiskelijoita. Tämän tyyppin sai 17 vastaajaa eli noin 23 prosenttia vastaajista. Toiseksi eniten vastaajista edusti ISTJ-tyyppiä, jota edusti 7 vastaajaa eli noin 10 prosenttia vastaajista. Kaikkia muita 14 tyyppiä edusti kutakin alle 10 prosenttia vastaajista. Vähiten oli ENTP- ja INTJ-tyyppejä, joita kumpaakin edusti yksi vastaaja (1 %).

Psykologian opiskelijoista introverttia tyyppiä edusti 45 opiskelijaa (62 %) ja ekstraverttiä tyyppiä 28 vastaajaa (38 %). Vastaajista tosiasiallista tyyppiä edusti 45 opiskelijaa (62 %), kun intuitiivista edusti 28 vastaajaa (38 %). Tunteman preferenssin sai 48 vastaajaa (66 % vastaajista) ja ajattelevan 25 vastaajaa (34 % vastaajista). Järjestelmällisen tyyppin sai 48 vastaajaa (66 %) ja spontaanin 25 vastaajaa (34 %).

Omien arvioidensa mukaan psykologian opiskelijat olivat eniten ISTJ-tyyppiä (15 omaa arviota, todellisuudessa edustajia 7) ja ISFJ-tyyppiä (14 omaa arviota, todellisuudessa edusti 17 vastaajaa).

Kukaan ei omissa arvioissaan uskonut olevansa ISFP (todellisuudessa 4 vastaajaa), INTP (3 vastaajaa) eikä ENTJ (4 vastaajaa). Psykologian opiskelijoista 37 prosenttia (27 vastaajaa) osasi arvioida oman tyyppinsä täsmälleen oikein. Yhdenkin kirjaimen poikkeama on ”väärä” arvio, ja näin vääriä arvioita oli 63 prosenttia (46 vastaajaa).

5.1.3 Erot psykologian opiskelijoiden ja kirjastoalan opiskelijoiden kesken

Sekä psykologian opiskelijoissa että kirjastoalan opiskelijoissa oli eniten ISFJ-tyyppiä. Molemmissa ryhmissä vastaajista 23 prosenttia oli tätä tyyppiä. Psykologian opiskelijoista 19 prosenttia ajatteli itse kuuluvansa tähän ryhmään, kun kirjastoalan opiskelijoista 13 prosenttia arvioi ISFJ:n omaksi tyyppikseen eli kummassakaan ryhmässä ei uskottu kuuluvansa tähän tyyppiin niin usein kuin testi antoi tulokseksi.

Seuraavaksi eniten sekä psykologian opiskelijoissa että kirjastoalan opiskelijoissa oli ISTJ-tyyppiä. Psykologian opiskelijoista tätä tyyppiä edusti 10 prosenttia vastaajista ja kirjastoalan opiskelijoista 17 prosenttia vastaajista. Psykologian opiskelijoista 21 prosenttia ja kirjastoalan opiskelijoista 27 prosenttia arvioi itse olevansa ISTJ-tyyppiä. Molemmissa ryhmissä ISTJ oli yleisin tyyppi, jota vastaajat itse ajattelivat olevansa.

Kolmanneksi yleisin tyyppi oli myös sama sekä psykologian että kirjastoalan opiskelijoilla. INFP-tyyppisiä oli psykologian opiskelijoista 8 prosenttia ja kirjastoalan opiskelijoista 13 prosenttia. Psykologian opiskelijoiden tyypeistä myös ESFJ ylsi 8 prosenttiin. Taulukossa 6 on esitetty kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoiden tyyppien vertailu.

Taulukko 6. Kirjastoalan ja psykologian opiskelijoiden tyyppien vertailu.

Kirjastoalan opiskelijoiden tyypit			Psykologian opiskelijoiden tyypit	
Tyyppi	Lkm	%-osuus	Lkm	%-osuus
ISTJ	10	17 %	7	10 %
ISTP	2	3 %	2	3 %
ESTP	0	0 %	2	3 %
ESTJ	1	2 %	5	7 %
ISFJ	14	23 %	17	23 %
ISFP	3	5 %	4	5 %
ESFP	2	3 %	2	3 %
ESFJ	1	2 %	6	8 %
INFJ	3	5 %	5	7 %
INFP	8	13 %	6	8 %
ENFP	7	12 %	5	7 %
ENFJ	2	3 %	3	4 %
INTJ	3	5 %	1	1 %
INTP	1	2 %	3	4 %
ENTP	2	3 %	1	1 %
ENTJ	1	2 %	4	5 %

Psykologian opiskelijoiden keskuudessa tyypit jakautuivat tasaisemmin kuin kirjastoalan opiskelijoissa. Psykologian opiskelijoilla vain yhtä tyyppiä (ISFJ) edusti yli 10 prosenttia vastaajista, kun kirjastoalan opiskelijoista neljää eri tyyppiä (ISFJ, ISTJ, INFP, ENFP) edusti kutakin yli 10 prosenttia vastaajista.

Kolmea yleisintä tyyppiä, ISFJ:tä, ISTJ:tä ja INFP:tä edusti siis psykologian opiskelijoista yhteensä 41 prosenttia ja kirjastoalan opiskelijoista 53 prosenttia. Jos otetaan huomioon vielä neljänneksi yleisin tyyppi, joka on psykologian opiskelijoilla siis ESFJ ja kirjastoalan opiskelijoilla ENFP, neljää yleisintä tyyppiä edustaa psykologian opiskelijoista 49 prosenttia ja kirjastoalan opiskelijoista 65 prosenttia.

Molemmilla aloilla introvertteja oli enemmän kuin ektraverttejä. Routamaan (Routamaa & Hautala 2015, 96) aineistossa ektraverttejä oli noin 70 prosenttia vastaajista ja introvertteja noin 30 prosenttia. Tämän aineiston vastaajista 67 prosenttia oli introvertteja ja 33 prosenttia ektraverttejä. Kirjastoalan opiskelijoissa oli introvertteja kuitenkin suhteessa hieman enemmän kuin psykologian opiskelijoissa. Kirjastoalan opiskelijoista introvertteja oli 73 prosenttia ja psykologian opiskelijoissa 62 prosenttia.

Tosiasiallisia oli molemmilla aloilla enemmän kuin intuitiivisia, psykologian opiskelijoissa hieman enemmän kuin kirjastoalan opiskelijoissa. Psykologian opiskelijoista tosiasiallisia oli 62 prosenttia ja kirjastoalan opiskelijoissa 55 prosenttia. Ajattelevat ja tuntevat jakautuivat molemmilla aloilla niin, että tuntevia oli kaksi kolmasosaa vastaajista ja ajattelevia yksi kolmasosa vastaajista. Järjestelmällisiä ihmisiä oli molemmilla aloilla enemmän kuin spontaaneja, psykologian opiskelijoista järjestelmällisiä oli 66 prosenttia vastaajista ja kirjastoalan opiskelijoissa 58 prosenttia.

Kaikista vastaajista oman tyyppinsä arvioi täsmälleen oikein 40 prosenttia vastaajista (53 vastaajaa). Vääriä arvioita oli 60 prosenttia (80 vastaajaa). Vaikka tässä puhutaan ”vääärästä” arviosta, sillä tarkoitetaan vain tätä kyseessä olevaa testiä. Jostakin muusta testistä vastaaja saattaisi saada itse arvioimansa tyyppin. Kirjastoalan opiskelijat arvioivat oman persoonallisuustyyppinsä hieman paremmin oikein kuin psykologian opiskelijat. Kirjastoalan opiskelijoista 43 prosenttia arvioi oman tyyppinsä oikein, kun psykologian opiskelijoista 37 prosenttia arvioi oman tyyppinsä oikein.

5.2 Stereotyyppisen kirjastonhoitajan kuvaus

Kirjastoalan opiskelijoiden kuvaus tyypillisestä kirjastonhoitajasta

Kirjastoalan opiskelijoiden mielestä tyypillinen kirjastonhoitaja on introvertti, intuitiivinen, ajatteleva ja järjestelmällinen. Kirjastoalan opiskelijoista 72 prosenttia (42 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyypillinen kirjastonhoitaja on introvertti, kun 28 prosenttia vastaajista (17 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyypillinen kirjastonhoitaja on ekstravertti.

Kirjastoalan opiskelijat olivat sitä mieltä, että tyypillinen kirjastonhoitaja on enemmän intuitiivinen kuin tosiasiallinen. Tässä preferenssiparissa vastaukset jakautuivat eniten. Vastaajista 52 prosenttia (31 vastaajaa) valitsi intuitiivisen, kun 48 prosenttia vastaajista (29 vastaajaa) vastasi tosiasiallisen kuvaavan paremmin tyypillistä kirjastonhoitajaa.

Kirjastoalan opiskelijoista 67 prosenttia (40 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyypillinen kirjastonhoitaja on ajatteleva, kun 33 prosenttia (20 vastaajaa) arvioi tyypillisen kirjastonhoitajan olevan tunteva. Suurin osa kirjastoalan opiskelijoista oli sitä mieltä, että tyypillinen kirjastonhoitaja on järjestelmällinen. Järjestelmällisen valitsi 85 prosenttia vastaajista (51 vastaajaa), kun spontaanin valitsi 15 prosenttia vastaajista (9 vastaajaa).

Kirjastoalan opiskelijat valitsivat yleisimmin yhdistelmän introvertti, tosiasiallinen, ajatteleva ja järjestelmällinen (ISTJ). Tämän yhdistelmän valitsi 30 prosenttia vastaajista. Toiseksi eniten valittiin tyypejä ISFJ, INTJ ja ENTJ, joista kunkin valitsi 7 vastaajaa (12 %). Kukaan kirjastoalan opiskelija ei kuvannut tyyppillistä kirjastonhoitajaa ISTP:ksi, ISFP:ksi, ESTP:ksi, ESFJ:ksi eikä ENFP:ksi.

Psykologian opiskelijoiden kuvaus tyyppillisestä kirjastonhoitajasta

Psykologian opiskelijoiden mielestä tyyppillinen kirjastonhoitaja on introvertti, tosiasiallinen, ajatteleva ja järjestelmällinen eli ISTJ. Vastaajista 56 prosenttia (41 vastaajaa) valitsi nämä neljä piirrettä. Vastaajista 84 prosenttia (61 vastaajaa) valitsi vähintään kolme näistä neljästä piirteestä.

Psykologian opiskelijoista 90 prosenttia (66 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyyppillinen kirjastonhoitaja on introvertti. Ekstravertiksi tyyppillistä kirjastonhoitajaa kuvasi 10 prosenttia (7 vastaajaa). Psykologian opiskelijoiden mielestä tyyppillinen kirjastonhoitaja on tosiasiallinen. Vastaajista 75 prosenttia (55 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyyppillinen kirjastonhoitaja on enemmän tosiasiallinen kuin intuitiivinen, jonka valitsi 25 prosenttia vastaajista (18 vastaajaa).

Psykologian opiskelijoista 73 prosenttia (53 vastaajaa) arvioi, että tyyppillinen kirjastonhoitaja on ajatteleva. Vastaajista 27 prosenttia (20 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyyppillinen kirjastonhoitaja on tunteva. Viimeinen kirjastonhoitajaa kuvaava piirre oli psykologian opiskelijoiden mielestä järjestelmällisyys. Kaikki psykologian opiskelijat eli 100 prosenttia oli sitä mieltä, että tyyppillinen kirjastonhoitaja on enemmän järjestelmällinen kuin spontaani.

Kaikkien vastaajien kuvaus tyyppillisestä kirjastonhoitajasta

Kyselyyn vastasi yhteensä 133 vastaajaa, joista 73 oli psykologian opiskelijoita ja 60 kirjastoalan opiskelijoita. Kaikista vastaajista 82 prosenttia (109 vastaajaa) oli sitä mieltä, että tyyppillinen kirjastonhoitaja on introvertti. Vastaajista 18 prosenttia (24 vastaajaa) arvioi tyyppillisen kirjastonhoitajan olevan ekstravertti. Introverttia kuvattiin kyselyssä mietteliääksi, mielellään yksin työskenteleväksi ja harkitsevaksi ihmiseksi. Ekstravertti taas kuvattiin toiminnasta ja vaihtelevuudesta pitäväksi, mielellään ryhmissä työskenteleväksi ihmiseksi.

Kaikista vastaajista 63 prosenttia (84 vastaajaa) piti tyyppillistä kirjastonhoitajaa tosiasiallisena, kun 37 prosenttia (49 vastaajaa) piti tyyppillistä kirjastonhoitajaa intuitiivisena. Tosiasiallinen kuvataan kyselyssä käytännön asioista, faktoista ja vakiintuneista tavoista pitäväksi tyyppiksi, joka elää nykyhetkessä. Intuitiivinen taas on mahdollisuuksien ja yhteyksien keksijä, kokonaiskuvan

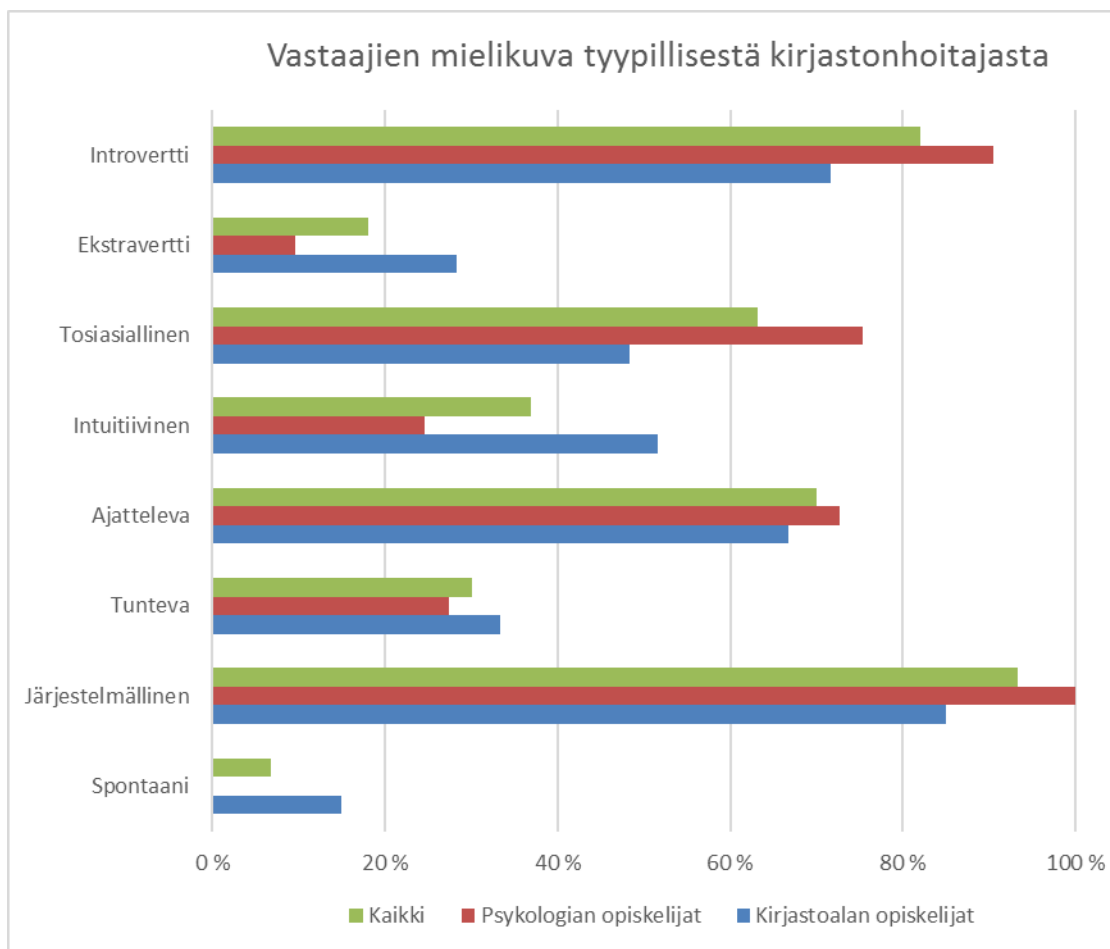
hahmottaja ja uusien tapojen kokeilija. Tosiasiallinen etenee järjestelmällisesti ja hänen voi olla joskus vaikea löytää ratkaisuja monimutkaisiin tai abstrakteihin ongelmiin. Intuiitiivinen taas käyttää mielellään intuitiotaan, kokeilee ja etsii mielellään uusia tapoja toimia.

Vastaajista 70 prosenttia (93 vastaajaa) piti tyypillistä kirjastonhoitajaa ajattelevana, kun 30 prosenttia (40 vastaajaa) piti tyypillistä kirjastonhoitajaa tuntevana. Ajatteleva on looginen, analyysoiva, järkevä ja oikeudenmukainen. Ajatteleva keskittyy asiaan ja tehtävään, kun taas tunteva arvostaa sopusointua. Tunteva suhtautuu asioihin henkilökohtaisesti ja pyrkii ymmärtämään enemmän ihmistä kuin asiaa. Ajatteleva pitää asioista, jotka ovat mitattavissa. Tuntevan on vaikeampi kertoa toisille ikäviä asioita, koska hän pyrkii ymmärtämään ihmisiä.

Kaikista selvimmin vastaajat pitivät tyypillistä kirjastonhoitajaa enemmän järjestelmällisenä kuin spontaanina. Vastaajista 93 prosenttia (124 vastaajaa) piti tyypillistä kirjastonhoitajaa järjestelmällisenä, kun vain 7 prosenttia (9 vastaajaa) piti tyypillistä kirjastonhoitajaa spontaanina. Järjestelmällinen tyyppi pitää suunnitelmallisesta ja organisoidusta elämäntavasta, kun taas spontaani pitää joustavasta ja sopeutuvasta elämäntyylistä. Järjestelmällinen on päämääräsuuntautunut ja noudattaa mielellään rutiineja, spontaani taas ei pidä suunnittelusta ja on utelias ja ennakkoluuloton.

Psykologian opiskelijoiden ja kirjastoalan opiskelijoiden mielipiteet tyypillisestä kirjastonhoitajasta erosivat jonkin verran toisistaan. Kun psykologian opiskelijoista 90 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa introverttina, kirjastoalan opiskelijoista vain 72 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa introverttina. Psykologian opiskelijoista 75 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa tosiasiallisena, kun kirjastoalan opiskelijoista enemmistö (52 %) piti tyypillistä kirjastonhoitajaa intuitiivisena.

Psykologian opiskelijoista 73 prosenttia ja kirjastoalan opiskelijoista 67 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa enemmän ajattelevana kuin tuntevana. Kun psykologian opiskelijoista 100 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa enemmän järjestelmällisenä kuin spontaanina, myös kirjastoalan opiskelijoista 85 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa enemmän järjestelmällisenä. Kaikkien vastaajien mielikuvat kirjastonhoitajan persoonallisuudesta on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2. Vastaajien mielikuva tyypillisen kirjastonhoitajan persoonallisuudesta.

5.3 Kirjastonhoitajan tärkeimmät ominaisuudet ja kirjastoalan vaatimukset

Kyselyssä kysyttiin vapaana kysymyksenä kirjastonhoitajien tärkeimpiä ominaisuuksia. Kysymys oli avoin eikä siihen siis annettu mitään valmiita vaihtoehtoja eikä kysymykseen ollut pakko vastata. Kysymykseen vastasi 114 vastaajaa eli 86 prosenttia kaikista vastaajista. Kirjastoalan opiskelijoista kysymykseen vastasi 56 vastaajaa eli 93 prosenttia kirjastoalan opiskelijoiden kaikista vastaajista. Psykologian opiskelijoista kysymykseen vastasi 58 vastaajaa eli 79 prosenttia psykologian opiskelijoiden vastaajista.

5.3.1 Kirjastoalan opiskelijoiden vastaukset kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista

Kirjastoalan opiskelijat pitivät tärkeimpänä ominaisuutena asiakaspalveluhenkisyttä. Asiakaspalveluhenkisyyden mainitsi kolmen tärkeimmän ominaisuuden joukkoon 15 vastaajaa eli 27 prosenttia kaikista kysymykseen vastanneista. Kirjastoalan opiskelijat ovat siis sisäistäneet Pyöriän (2007, 46) ajatuksen siitä, että työnantajat etsivät ennen kaikkea asiakaspalveluhenkisiä ”hyviä tyyppejä”.

Myös palvelualttius ja asiakaspalvelutaidot mainittiin. Asiakaspalvelutaidot on yleisesti mielletty kirjastoalan ydintehtäväksi (ks. esim. Kirjastonhoitaja 2019). Yleisesti kirjastonhoitajalta vaaditaan asiakaspalvelutaitoja, mutta tähän tutkimukseen vastaajat pitivät tärkeämpänä sitä, että on halua palvella asiakkaita. Näillä asioilla on jonkin verran eroa keskenään.

Toiseksi eniten mainintoja kirjastoalan opiskelijoilta sai järjestelmällisyys. Sen arvioi kolmen tärkeimmän ominaisuuden joukkoon 12 vastaajaa (21 % vastaajista). Vaikka järjestelmällisyyttä pidettiin tärkeänä, tuotiin myös esiin se, että järjestelmällinen voi hyödyntää myös spontaania preferenssiään. Routamaan ja Hautalankin mukaan (2015, 21) ihminen käyttää kaikkia preferenssejään päivittäin.

”Järjestelmällinen, mutta samaan aikaan spontaani. Esim. nuorten parissa työskentelevä voisi hyötyä siitä, että kykenee aina silloin tällöin improvisoimaan jotain aivan uutta.” (kirjastoalan opiskelija)

Kolmanneksi tärkeimpänä ominaisuutena pidettiin ystävällisyyttä, jonka mainitsi 10 vastaajaa (18 % vastaajista). Etenkin kognitiivisista tyyleistä SF:ää pidetään ystävällisenä. SF-tyyliä käyttäviä oli kirjastoalan opiskelijoista 33 prosenttia ja se oli toiseksi yleisin kognitiivinen tyyli kirjastoalan opiskelijoilla.

Kirjastoalan opiskelijoista 10 (17 % vastaajista) piti yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista uteliaisuutta tai halua oppia uutta. Eräs vastaaja kertoi, että tärkeää on olla kiinnostunut eri asioista.

”Kiinnostus lukutaidon edistämistä kohtaan, kiinnostus tiedon jakamiseen, kiinnostus ihmisten auttamiseen.” (kirjastoalan opiskelija)

Utelaisuus, kiinnostus eri asioita kohtaan ja halua oppia uutta on yhdistetty samaksi luokaksi, koska uteliaisuudella tarkoitetaan yleensä kiinnostusta uusista asioista kohtaan. Esimerkiksi Sipilä (2007, 122)

piti uteliaisuutta yhtenä tärkeimmistä taidoista kirjastoalalla pärjäämisessä. Yksi vastaaja mainitsi myös halun kehittyä. Yksi vastaajista piti tärkeänä sekä kykyä elää hetkessä että tulevaisuudessa.

”Kyky tarkastella nykyisyyttä, mutta silti pitää tulevaisuus mielessä.”
(kirjastoalan opiskelija)

Joustavuutta, mukautumiskykyä tai taipuvuutta piti myös 7 vastaajaa (13 % vastaajista) yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista. Työelämää tutkineet asiantuntijat nostivat joustavuuden yhdeksi tärkeimmiksi tekijöiksi nykypäivän työelämässä (ks. esim. Järvensivu 2010; Räisänen & Roth 2012; Sinikara 2007).

Luovuus, idearikkaus tai mielikuvitus mainittiin 7 kertaa. Yksi vastaaja kertoi, että kirjastoalalla tarvitaan rohkeutta ja innovatiivisuutta.

”Koulutukseni kautta koen, että kirjastoalalla tarvitaan nykyään itsevarmuutta, rohkeutta ja innovatiivisuutta.” (kirjastoalan opiskelija)

Kärsivällisyyttä tai pitkäjänteisyyttä piti yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista 6 vastaajaa (11 % vastaajista). Sosiaaliset taidot tai vuorovaikutustaidot mainitsi myös 6 vastaajaa. Innokkuuden mainitsi tärkeäksi ominaisuudeksi 5 vastaajaa.

Suvaitsevaisuus mainittiin kaksi kertaa ja sen lisäksi mainittiin ennakkoluulottomuus ja tasapuolisuus. Näin suvaitsevaisuuteen liittyviä mainintoja laskettiin neljä. Kyky sietää epävarmuutta ja muutosvalmius mainittiin nekin neljä kertaa. Neljä vastaajaa piti tarkkuutta tärkeänä (laskettu mukaan myös täsmällisyys ja huolellisuus). Kolme mainintaa sai sosiaalisuus. Yksi vastaaja kuvasi sosiaalisen ja introvertin puolen sopivan yhteen.

”Sosiaalinen ja ihmisiä rakastava työminä ja introvertti perusminä.”
(kirjastoalan opiskelija)

Auttamisenhalua tai auttavaisuutta piti tärkeänä ominaisuutena kolme vastaajaa, kuten myös avoimuutta. Ammattitaidon tai asiantuntijuuden mainitsi myös kolme vastaajaa. Sopeutuvaisuutta piti niin ikään kolme vastaajaa tärkeänä ominaisuutena, samoin kolme vastaajaa piti tärkeänä, että tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

Ihmisläheisyyden mainitsi kaksi vastaajaa. Kekseliäisyyttä ja intohimoa piti myös tärkeänä kaksi vastaajaa. Rauhallisuus mainittiin kaksi kertaa, samoin kuin kuuntelutaito. Ulospäinsuuntautuneisuutta piti kaksi vastaajaa tärkeänä ominaisuutena. Helposti lähestyttävyyttä

piti myös kaksi vastaajaa yhtenä kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista. Lisäksi mainittiin heittäytymiskyky, kyky lähteä helposti kokeilemaan uutta sekä kyky ideoida ennakkoluulottomasti.

Koska tätä tutkimusta tehdään myös kvalitatiivisesti, on yksittäisten vastaajien vastauksilla merkitystä. Yksi vastaaja mainitsi tärkeäksi kiinnostuksen kirjallisuuteen ja kulttuuriin. Yksi vastaaja mainitsi kiinnostuksen omaan alaan, ammattitaitoon ja asiakkaisiin. Yksi vastaaja mainitsi oman alan harrastuneisuuden ja siitä kertyneen tiedon, taidon ja innostuksen tärkeäksi.

Vain yksi vastaaja piti tietoteknisiä taitoja kolmen tärkeimmän ominaisuuden joukossa. Karppisen (2012, 40) mukaan työpaikkailmoituksissa vaaditaan lähes aina tietoteknisiä taitoja. Yksi vastaajista kertoi kolmen kirjastotyöntekijän tärkeimmän ominaisuuden olevan varsin monipuolisia:

”Kirjastonhoitajan työnkuva on muuttunut ja muuttuu edelleen. Mielestäni työnhakuilmoitusten perusteella nykyään kolme tärkeintä ominaisuutta ovat : 1. Yleinen sosiaalityö, varsinkin lasten ja nuorten parissa 2. Tapahtumien järjestäminen 3. Logistiikka eli kirjojen (varsinkin varausten) käsittely, pakkaaminen, lähettäminen, vastaanottaminen, hyllytys”. (kirjastoalan opiskelija)

Kirjastoalan opiskelijoiden mielestä tärkeimmät ominaisuudet on esitelty taulukossa 7.

Taulukko 7. Kirjastoalan opiskelijoiden eniten mainitsevat kirjastonhoitajalle tärkeät ominaisuudet.

Asiakaspalveluhenkisyys	15
Järjestelmällisyys	12
Ystävällisyys	10
Halu oppia uutta	10
Joustavuus	7
Luovuus	7
Kärsivällisyys	6
Sosiaaliset taidot/vuorovaikutustaidot	6
Innokkuus	5
Muutosvalmius	4
Tarkkuus	4
Suvaitsevaisuus	4

Lisäksi mainittiin muun muassa persoonallisuus. Tällä saatettiin tarkoittaa sitä, että kirjastonhoitajia on hyvä olla erilaisia persoonallisuuksia. Ajatellessa MBTI-tyyppejä tai preferenssejä, vastaukset olivat varsin ristiriitaisia. Kun yksi vastaaja mainitsi loogisuuden (ajatteleva), toinen taas mainitsi empatian (tunteva). Yksi vastaaja yhdisti myös käytännöllisyyden kirjastonhoitajan ominaisuudeksi. Tosiasiallista tyyliä vahvempana käyttävät ja etenkin ST-tyyliä käyttävät mielletään käytännöllisiksi, ja tätä tyyliä käytti 22 prosenttia tähän kyselyyn vastanneista kirjastoalan opiskelijoista. Yksi vastaaja taas mainitsi, että kirjastonhoitajan olisi hyvä olla intuitiivinen.

Ongelmanratkaisutaidot mainitsi yksi vastaaja, kun tutkimuskirjallisuudessa ongelmanratkaisutaitoja pidettiin tärkeänä (ks. esim. Pyöriä 2007; Ristikartano & Virrankoski 2011). Myös yhteistyötaitot sai maininnan yhdeltä vastaajalta. Tutkimuskirjallisuudessa yhteistyökykyjä pidettiin hyvin tärkeänä (ks. esim. Karppinen 2012; Lampola-Autio & Lindberg 2015, Pyöriä 2007).

5.3.2 Psykologian opiskelijoiden vastaukset kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista

Psykologian opiskelijoiden mielestä kirjastonhoitajan kaikkein tärkein ominaisuus oli järjestelmällisyys. Järjestelmällisyyden mainitsee peräti 36 vastaajaa eli 62 prosenttia vastaajista. Asiakaspalvelutaidot tai asiakaspalveluhenkisyys mainitsi 22 vastaajaa (39 % vastaajista) eli myös sitä pidettiin erittäin tärkeänä. Esimerkiksi mainittiin, että on *”halu neuvoa ja auttaa asiakkaita kaikissa tilanteissa”, ”ihmisten kanssa toimeen tuleminen tietyssä määrin”* ja *”löytää kirjat, osaa auttaa kirjastokysymyksissä ja on mukava aspa.”*.

Usean maininnan eri sanamuodoilla sai myös mielenkiinto kirjoihin (9 mainintaa). Tiedonhaku-, hankinta- ja käsittelytaitoja piti tärkeänä 8 vastaajaa. Ystävällisyyttä ja tarkkuutta piti tärkeänä ominaisuutena 8 vastaajaa ja avuliaisuutta 7 vastaajaa. Rauhallisuutta piti myös tärkeänä 7 vastaajaa. Yksi vastaaja kuvasi rauhallisuutta niin, että *”nauttii hiljaisuudesta, osaa olla aloillaan”* (psykologian opiskelija).

Psykologian opiskelijoista 6 vastaajaa piti ammattitaitoa yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista. Kokonaisuuksien hallinta ja tunnollisuus mainittiin tärkeäksi ominaisuudeksi kumpikin 5 kertaa. Samoin uteliaisuutta pidettiin 4 kertaa tärkeänä ominaisuutena.

Kolme vastaajaa mainitsi ihmisläheisyyden yhdeksi tärkeimmistä ominaisuuksista. Myös kommunikointikyky ja helposti lähestyttävyyys mainittiin tärkeiksi piirteiksi. Kekseliäisyys, huolellisuus, kyky ja halu oppia uutta sekä organisointitaidot mainittiin kukin kolme kertaa. Psykologian opiskelijoiden eniten mainitsevat ominaisuudet on koottu taulukkoon 8.

Kaksi mainintaa saivat hyvä muisti, laaja yleissivistys, avoimuus, pitkäjännitteisyys ja ulospäinsuuntautuneisuus. Toisaalta yksi vastaaja piti introverttiutta tärkeänä. Yhden vastaajan mielestä kirjastonhoitajan on tärkeää olla hiljainen. Eräs toinen vastaaja oli sitä mieltä, että kirjastonhoitajan tulee nauttia hiljaisuudesta. Hiljaisuus on myös tutkimuskirjallisuuden perusteella selvästi yhdistetty kirjastonhoitajan stereotyyppiin. Yksi vastaaja piti rauhaa ja seesteisyyttä tärkeänä.

Yksi vastaaja mainitsi sosiaaliset taidot tärkeäksi. Tutkimuskirjallisuudessa muun muassa Sipilä (2007) ja työpaikkailmoituksia tutkinut Karppinen (2012) mainitsivat sosiaaliset taidot hyvin tärkeiksi ja usein työpaikkailmoituksissa vaadituiksi taidoiksi.

Kaikille vastaajista kirjastonhoitajan työnkuva ei ollut kovin selkeä. Yksi psykologian opiskelija ilmaisi hyvin epätietoisuuttaan kirjastonhoitajan työtä kohtaan.

”En tiedä, mitä kirjastonhoitajan työtehtäviin varsinaisesti sisältyy asiakaspalvelun lisäksi. Jos siihen sisältyy esimerkiksi tietokantojen ja kirjojen järjestelyä ja kokonaisuuksien organisointia, tunnollisuus ja järjestelmällisyys ovat tärkeitä ominaisuuksia. Muutoin luultavasti kirjastonhoitajan työ ei vaadi mitään erityisiä spesifejä ominaisuuksia.” (psykologian opiskelija)

Yksi vastaaja ilmaisi, että kuva kirjastonhoitajasta ja kirjastonhoitajan työstä on muuttumassa ehkä tapahtumantuottajan suuntaan. Myös Saarinen ja Tiirikainen (2015) kuvasivat, että kirjastossa järjestetään paljon tapahtumia ja ne myös lisääntyvät kirjaston palveluissa koko ajan.

”Pakko vielä lisätä, että kuva kirjastoista (eli sitä kautta myös niiden työntekijöistä) on muuttumassa, - - Kirjastot ovat osin muuntuneet monimuotoisiksi kaupunkikulttuurikohteiksi (esim Leppävaaran Sellon kirjasto). Ehkä tulevaisuuden kirjastonhoitajakuvani on jotain tapahtumantuottajan ja perinteisen kirjastonhoitajan väliltä.” (psykologian opiskelija)

Yksi vastaaja piti tärkeänä sitä, että todella pitää työstään ja kirjastoista.

”- Kolme tärkeintä ominaisuutta voisivat olla kyky löytää itselle sopivin tapa tehdä kirjastonhoitajan työtä, aito kiinnostus omaa työtä ja siinä kehittymistä kohtaan sekä halu jakaa tiedostaan muille tarvitseville. Kaikki tämä kiteytynee rakkaudeksi kirjastoja kohtaan.” (psykologian opiskelija)

Hokkasen (2015) mielestä kirjastotyö alkaa muistuttaa jo sosiaalityötä, kuten ihmisten auttamista. Yksi vastaaja toi myös tämän näkökulman esiin.

”Asiakaspalvelutyössä on tärkeää osata kohdata ihmiset ja vastata heidän tarpeisiinsa, täytyy olla järjestelmällinen, sillä kirjaston hoito vaatii sitä. Lisäksi kiinnostus ihmisten auttamiseen ja ajankohtaisten asioiden seuraamiseen on tärkeää.” (psykologian opiskelija)

Taulukko 8. Psykologian opiskelijoiden eniten mainitsevat vastaukset kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista.

Järjestelmällisyys	36
Asiakaspalveluhenkisyys	22
Mielenkiinto kirjoihin	9
Ystävällisyys	8
Tarkkuus	8
Tiedonhakutaidot	8
Avuliaisuus	7
Rauhallisuus	7
Ammattitaito	6
Kokonaisuuksien hallinta	5
Tunnollisuus	5
Uteliaisuus	4

5.3.3 Kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoiden vastausten erot

Kirjastoalan ja psykologian alan vastauksissa oli samankaltaisuuksia, mutta myös eroja. Yhteenlasketuista vastauksista eniten mainintoja sai järjestelmällisyys (48 mainintaa). Se oli kirjastoalan opiskelijoilla toiseksi yleisin mainittu ominaisuus ja psykologian opiskelijoilla selvästi yleisin. Yksi kirjastonhoitajan persoonallisuuden stereotyyppi onkin tämän tutkimuksen perusteella

järjestelmällinen. Järjestelmällisyyttä ei kuitenkaan juuri ole mainittu alan vaatimuksissa. Työn vaatimuksissa korostetaan yleensä enemmän luovuutta ja uusien asioiden hyväksymistä, jotka eivät yleensä ole järjestelmällisen ihmisen piirteitä (Keltikangas-Järvinen 2012, 248).

Seuraavaksi eniten mainittiin asiakaspalveluhenkisyys (37 mainintaa). Se oli kirjastoalan opiskelijoilla yleisin mainittu ominaisuus ja psykologian opiskelijoilla toiseksi yleisin. Ystävällisyys sai yhteensä 18 mainintaa. Se oli kirjastoalan opiskelijoilla kolmanneksi yleisin mainittu ominaisuus ja psykologian opiskelijoilla neljänneksi yleisin. Ystävällisyyttä ei tämän tutkimuksen perusteella kuitenkaan vaadita työelämässä. Vain Widenius (2000) mainitsee ystävällisyyden olevan yksi kirjallisuuden kuvaama stereotyyppinen piirre kirjastonhoitajalle. Ystävällisyys saattaa olla siis enemmän kirjastonhoitajan stereotyyppi kuin vaatimus.

Uteliaisuutta tai halua oppia uutta pidettiin tärkeänä 14 kertaa. MBTI:ssä uteliaisuus yhdistetään yleensä spontaanin preferenssiin. Tarkkuus mainittiin vastauksissa 12 kertaa. Tarkkuus ei kuitenkaan ole tämän tutkimuksen perusteella kirjastotyön vaatimus. Mielenkiinto kirjoihin ja avuliaisuus mainittiin molemmat 10 kertaa. Tämä saattaa viitata kirjastonhoitajan stereotyyppiin, sillä kirjastoalan opiskelijoista vain yksi vastaaja mainitsi kiinnostuksen kirjoihin tärkeäksi, kun psykologian opiskelijoista sen mainitsi 9 vastaajaa. Källin (2014) mukaan kirjastonhoitajan stereotyyppi on usein kirjoja rakastava hiljainen tyyppi.

Ammattitaito ja rauhallisuus mainittiin molemmat vastauksissa 9 kertaa. Rauhallisuus mainittiin psykologian opiskelijoiden vastauksissa 7 kertaa ja kirjastoalan opiskelijoiden vastauksissa 2 kertaa. Rauhallisuus yhdistetään yleensä introverttiin tyyppiin. Tiedonhakutaidot mainitsi 8 vastaajaa, joista kaikki olivat psykologian opiskelijoita. Tiedonhakuosaaminen kuuluu kirjastoalan opintoihin (ks. esim. Tuomi 2013), mutta ainakaan kirjastoalan opiskelijat eivät pitäneet sitä tämän tutkimuksen perusteella tärkeimpien ominaisuuksien joukossa.

Vuorovaikutustaidot, joustavuus ja luovuus saivat 7 mainintaa kukin. Joustavuutta tai luovuutta ei maininnut kukaan psykologian opiskelijoista. Sosiaaliset taidot mainitsi vain yksi psykologian opiskelija, kun kirjastoalan opiskelijat mainitsivat sen 6 kertaa tärkeäksi. Kärsivällisyys, innokkuus ja kokonaisuuksien hallinta mainittiin kukin vastauksissa 6 kertaa. Kärsivällisyyttä ei maininnut yksikään psykologian opiskelija. Kirjastonhoitaja kuvataan esimerkiksi Wideniuksen (2000) mukaan kirjallisuudessa usein kärsivälliseksi. Kirjastoalan vaatimuksissa sitä ei mainita. Kokonaisuuksien

hallinnan mainitsi tärkeäksi viisi psykologian opiskelijaa ja yksi kirjastoalan opiskelija. Kaikkien vastaajien yhteenlasketut tärkeimmät ominaisuudet on kuvattu taulukossa 9.

Taulukko 9. Kaikkien vastaajien mielestä kirjastonhoitajalle tärkeimmät ominaisuudet.

Järjestelmällisyys	48
Asiakaspalveluhenkisyys	37
Ystävällisyys	18
Halu oppia uutta (uteliaisuus)	14
Tarkkuus	12
Mielenkiinto kirjoihin	10
Avuliaisuus	10
Ammattitaito	9
Rauhallisuus	9
Tiedonhakutaidot	8
Joustavuus	7
Sosiaaliset taidot	7
Luovuus	7
Uteliaisuus	7

5.4 Persoonallisuuden vaikutus opiskelualan valintaan

Kaikista vastaajista 90 vastaajaa (68 % vastaajista) vastasi, että persoonallisuus on vaikuttanut alalle hakeutumiseen ja 43 vastaajaa (32 % vastaajista) oli sitä mieltä, että persoonallisuus ei ole vaikuttanut alan valintaan. Psykologian opiskelijat olivat selvemmin sitä mieltä, että persoonallisuus on vaikuttanut alan valintaan, kun taas kirjastoalan opiskelijoista hieman yli puolet oli sitä mieltä, että persoonallisuus ei ole vaikuttanut alan valintaan. Persoonallisuuden vaikutus alanvalintaan on esitetty kuviossa 3 tämän luvun lopussa.

Kirjastoalan opiskelijoiden alanvalinta

Kirjastoalan opiskelijoista 31 eli 52 prosenttia vastasi, että persoonallisuus ei ole vaikuttanut opiskelualan valintaan ja 29 vastaajaa eli 48 prosenttia vastasi, että persoonallisuus on vaikuttanut alan valintaan.

Osa kirjastoalan opiskelijoista uskoi persoonallisuuden vaikuttavan siihen, mikä ihmistä kiinnostaa. Tämän takia he uskoivat myös persoonallisuuden vaikuttavan alanvalintaan. Osa vastaajista kertoi oman persoonallisuutensa olevan sellainen, että alalla voi pärjätä tai että on annettavaa alalle. Osa vastaajista uskoi, että oma rauhallinen persoonallisuus sopii alalle hyvin. Pari vastaajaa koki olevansa introvertteja, ja uskoi kirjastoalan olevan sopiva introvertille. Yksi vastaaja ei halunnut tehdä työtä, jossa vaadittaisiin vahvaa ekstraverttiyttä tai spontaaniutta. Pari vastaajaa ajatteli olevansa introvertin ja ekstravertin sekoituksia. Kirjastoalan opiskelijoiden vastauksissa korostui, että kirjastoalalle tarvitaan monenlaisia ihmisiä.

"Ajattelen että alalle tarvitaan erilaisia ihmisiä. Kirjastolaitos ei koskaan muutu jos ihmiset eivät tee muutosta." (kirjastoalan opiskelija)

"Mielestäni minussa on paljon kirjastonhoitajalle sopivia piirteitä. Alalle hakeuduin siksi, että olen persoonana rauhallinen, en pidä liian nopeista muutoksista ja olen omalla tavallani järjestelmällinen." (kirjastoalan opiskelija)

"Edustan varmaan persoonani puolesta "vanhanaikaisempaa" kirjastonhoitajatyyppeä, mutta koska kirjasto on tarkoitettu kaikille ihmisille, koen että kirjastoissa on edelleen tilaa ja on hyväkin olla myös kaltaisiani henkilökunnan joukossa." (kirjastoalan opiskelija)

Useampi vastaaja kertoi pitävänsä kirjaston tunnelmasta ja rauhallisesta ympäristöstä. Monet kertoivat haluavansa tehdä rauhallista työtä, jossa saa silti olla ihmisten kanssa tekemisissä.

"Kirjastossa yhdistyvät sopivasti sosiaalisuus (asiakaspalvelu), itsenäinen työskentely, ja hiljaisuuden tarpeeni." (kirjastoalan opiskelija)

Osa vastaajista halusi tehdä asiakaspalvelutyötä, mutta koki että esimerkiksi kaupan ala tai hoito- / sosiaaliala ei heille sopinut. Yksi vastaaja piti alasta, koska saa tehdä myös konkreettisesti asioita, eikä vain ajatustyötä. Yksi vastaaja kertoi haluavansa tehdä työtä, jossa voi jakaa ihmisille tietoa ja elämyksiä. Yksi vastaajista oli käynyt ammattipsykologilla, joka oli ehdottanut alaa, ja ala on tuntunut heti omalta. Pari vastaajaa kertoi, että kirjastoalalla pystyy hyödyntämään luovuutta ja järjestelmällisyyttä.

Ne, jotka vastasivat, että persoonallisuus ei ole vaikuttanut alalle hakeutumiseen (52 % vastaajista), perustelivat sitä eniten sillä, että valitsivat alan kiinnostuksen mukaan. Useampi vastaaja ilmoitti kiinnostuksen kirjallisuuteen ja kirjoihin olleen alan valinnan syynä. Yksi kertoi kiinnostuksen tietopalveluun olleen tärkeä tekijä alanvalinnassa. Useampi vastaaja kertoi, ettei ollut ajatellut

persoonallisuuttaan lainkaan alaa valitessaan. Useampi vastaaja myös kertoi, ettei persoonallisuudella ole merkitystä.

”En ajattele, että kirjastoalalle on olemassa vain yhdenlaisia työntekijöitä”
(kirjastoalan opiskelija)

Muutama vastaaja myös kertoi, ettei itse ole stereotyyppisen kirjastonhoitajan kaltainen. Yksi vastaaja kertoi, ettei ymmärrä miten persoonallisuus olisi voinut vaikuttaa alan valintaan.

Psykologian opiskelijoiden alanvalinta

Psykologian opiskelijoista 61 eli 84 prosenttia vastasi, että persoonallisuus on vaikuttanut opiskelualalle hakeutumiseen. Psykologian opiskelijat kertoivat perusteluina alalle hakeutumiselle yleisimmin sen, että halusivat toimia ihmisläheisessä työssä. Kiinnostuksen ihmisiin tai ihmisten auttamiseen mainitsi 20 vastaajaa 73:sta eli 27 prosenttia vastaajista. Lisäksi usea psykologian opiskelija kertoi hakeutuneensa alalle, koska se kiinnosti tai vastaaja uskoi alan sopivan itselleen. Muutama mainitsi (psykologian) alan sopivan itselleen, koska koki olevansa pohtiva, looginen, analyyttinen tai järjestelmällinen. Monet vastaajista kokivat, että psykologian alalla on hyötyä tietyistä piirteistä.

”Koen olevani ekstrovertti ja psykologin työ on hyvin ihmisläheistä. Mielestäni myös tosiasiallisuus, tuntevuus ja järjestelmällisyys ovat hyviä ominaisuuksia psykologin työssä.” (psykologian opiskelija)

”Olen mielestäni melko analyyttinen, ja haluankin ihmisluonnosta perusteltua ja todistettua tietoa. Olen myös monissa tilanteissa sosiaalinen, ja ihmiset usein pitävät minusta.” (psykologian opiskelija)

Osa koki, että tietyt piirteet ovat eduksi psykologin ammatissa. Psykologin ammatti sopii vastaajien mielestä hyvin monenlaisille persoonille.

”Olen empaattinen, auttamishaluinen ja kiinnostunut ihmisten käyttäytymisestä, ja koen että nämä ominaisuudet ovat varsin hyödyllisiä psykologian alalla. Psykologia on tosin todella monipuolinen ala, joten alalle mahtuu persoonallisuuden puolesta värikästä väkeä. Koen olevani myös luova ja tulevaisuuteen suuntautunut, ja hakeuduin opiskelemaan psykologiaa pitkälti siitäkin syystä että psykologia alana tarjoaa mahdollisuuden hyvin monenlaisiin mahdollisuuksiin soveltaa tietoa uudella tavalla ja kehitellä uudenlaisia luoviakin liikeideoita.” (psykologian opiskelija)

”- - Psykologian opiskelijoista löytyy hyvin erilaisia ihmisiä ja persoonia. Jokaiselle on paikkansa. Samoin on vaikeaa sano[a] millainen on kuva

kirjastonhoitajasta, koska jokainen kohtaamistani on ollut erilainen, eikä heitä millään voi laittaa yhteen persoonallisuustyyppiin. - -” (psykologian opiskelija)

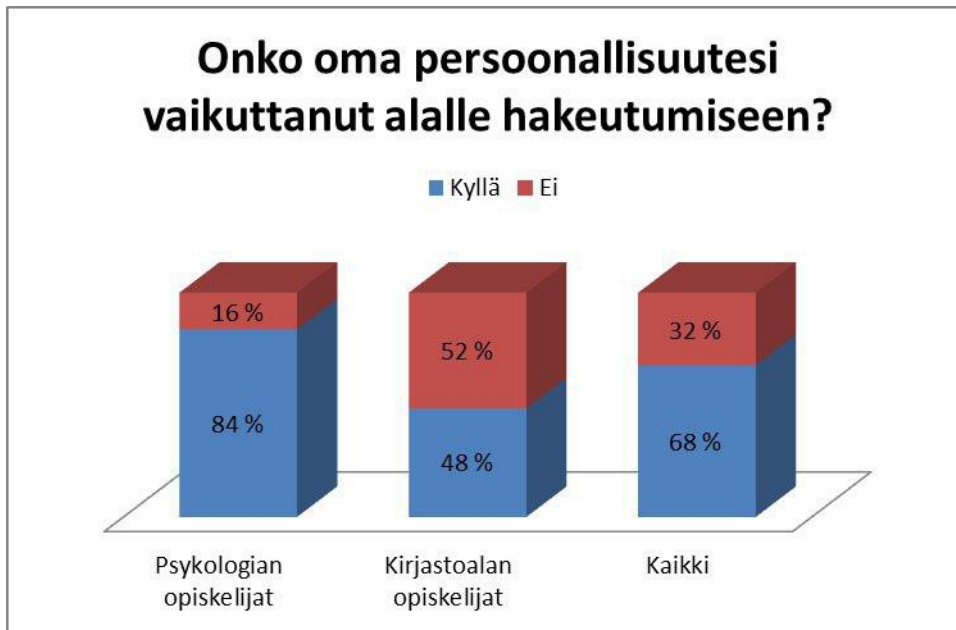
”On mahdollista, että jos persoonallisuuteni olisi erilainen, olisin saattanut hakeutua eri alalle. Toisaalta psykologien on hyvä olla monenlaisia, koska asiakaskuntakin on moninainen, jolloin ei olekaan hyvä ajatella, että psykologin tulisi olla tietynlainen persoonallisuudeltaan. Uskoisin, että persoonallisuuden sijaan kuitenkin mielenkiinnonkohteeni ja hyvä työllisyystilanne ovat ohjanneet opiskelemaan psykologiaa, vaikka persoonallisuudella on varmasti myös osansa.” (psykologian opiskelija)

Yksi vastaaja koki, että omaan persoonaan liittyvät ominaisuudet, kuten ystävällisyys ja analyttisyys ovat ohjanneet alalle. Yksi vastaaja koki, että psykologian ala on hyvä, koska se ei ole liian kuormittava ala introvertille. Yhden vastaajan mielestä persoonallisuus vaikuttaa aina kaikkiin päätöksiin.

”Persoonallisuutemme pohjalta teemme periaatteessa kaikki valinnat. Ei ihmiset yleensä tee päätöksiä ristiriidassa persoonallisuutensa kanssa tai sitten todennäköisesti edessä on joko tyytymättömyys alanvalintaan tai alanvaihto.” (psykologian opiskelija)

Psykologian opiskelijoista 12 oli sitä mieltä, että oma persoonallisuus ei ole vaikuttanut alanvalintaan. Lähes kaikki sanallisen perustelunsa antaneet kertoivat, että alanvalintaan vaikutti enemmän kiinnostuksenkohteet kuin persoonallisuus. Perusteluna oli esimerkiksi, että vastaaja uskoi, että monenlaiset persoonallisuudet voivat sopia alalle, joten mielenkiinto vaikuttaa enemmän. Perusteluna myös kerrottiin, että muut seikat vaikuttivat enemmän kuin persoonallisuus. Esimerkiksi se, että kaverit opiskelivat jo samaa alaa. Yksi vastaaja koki, että omat persoonallisuuden piirteet eivät ole ideaalit alalle: *”En vastaa sosiaalisen ja helposti lähestyttävän psykologin stereotyyppiä.”*

Hollandin ammatinvalintateorian (1973) mukaan persoonallisuus on yksi tekijä ammatinvalinnassa. Hollandin teorian mukaan ammatinvalinta onnistuu, kun persoonallisuus sopii yhteen ammatin kanssa. Myös monet myöhemmin kehitetyt ammatinvalintateoriat tukevat Hollandin näkemystä (ks. esim. Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 285).



Kuvio 3. Persoonallisuuden vaikutus opiskelualan valintaan vastaajien mielestä.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Gradun tavoitteena oli löytää vastaukset kysymyksiin:

1. Miten persoonallisuus vaikuttaa kirjastoalalle ja psykologian alalle hakeutumiseen?
2. Millainen käsitys kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoilla on tyypillisestä kirjastonhoitajasta ja miten kirjastoalan opiskelijoiden persoonallisuus vastaa tyypillistä kirjastonhoitajaa?
3. Millainen käsitys kirjastoalan ja psykologian alan opiskelijoilla on kirjastonhoitajan tärkeimmistä ominaisuuksista?

Kirjastoalalle hakeutuneiden persoonallisuutta tutkittiin MBTI:hin perustuvan kyselyn avulla. Kirjastonhoitajan stereotyyppiä tutkittiin sekä kyselylomakkeen avulla että tutkimuskirjallisuudesta. Kyselyn avulla tutkittiin myös kirjastonhoitajan tärkeimpiä ominaisuuksia. Vastaajien näkemyksiä verrattiin kirjallisuudessa mainittuihin alan vaatimuksiin.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on vaikea todeta yksiselitteisesti yhteyttä persoonallisuuden ja ammatinvalinnan (kirjastoalan) välillä, mutta voidaan vetää joitakin varovaisia johtopäätöksiä siitä, että persoonallisuus saattaa olla yksi tekijä vaikuttamassa ammatinvalintaan. Aihe kaipaa vielä lisätutkimusta, jotta voitaisiin antaa merkittävämpiä yleistyksiä. Persoonallisuuden ja ammatinvalinnan mahdollisesta yhteydestä on kuitenkin hyvä olla tietoinen. Tutkimustulokset kertovat ennen kaikkea tämän hetken kirjastoalan opiskelijoista, joten siksi tuloksia ei voida yleistää esimerkiksi tämän hetken kirjastonhoitajiin.

Tutkimuksen lähtökohtana oli, että mikään MBTI-tyyppi ei ole toista parempi tai menesty paremmin työelämässä. Tarkoituksena oli kuitenkin tutkia, hakeutuuko kirjastoalalle tiettyjä persoonallisuuden piirteitä omaavia muita enemmän. Vaikka tietyt persoonallisuudet hakeutuisivat muita useammin kirjastoalalle, se ei tarkoita, että he olisivat parempia kirjastotyössä. MBTI-mittari auttaa ihmistä ainoastaan tuntemaan vahvuutensa paremmin. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että vaikka kirjastoalan opiskelijoissa painottui pari persoonallisuustyyppiä, jakautuivat tyypit ja persoonallisuudet kuitenkin laajalle alueelle. Kirjastoalan opiskelijat edustivat 15:tä eri tyyppiä 16:sta. Eniten kirjastoalan opiskelijoissa oli ISFJ-tyyppiä, jota edusti 23 prosenttia vastanneista. Seuraavaksi eniten oli ISTJ-tyyppiä, 17 prosenttia. INFP-tyyppiä edusti 13 prosenttia vastaajista ja

ENFP-tyyppiä 12 prosenttia. ISFJ- ja ISTJ-tyypit olivat myös psykologian opiskelijoiden yleisimmät tyypit (23 % ja 10 %). Psykologian opiskelijoiden keskuudessa tyypit jakoutuivat tasaisemmin kuin kirjastoalan opiskelijoissa. Psykologian opiskelijoilla vain yhtä tyyppiä (ISFJ) edusti yli 10 prosenttia vastaajista, kun kirjastoalan opiskelijoista neljää eri tyyppiä (ISFJ, ISTJ, INFP, ENFP) edusti kutakin yli 10 prosenttia vastaajista.

Tämän tutkimuksen perusteella ei voida vetää johtopäätöksiä siitä, hakeutuuko kirjastoalalle tietyn persoonallisuuden piirteen omaavia. Kirjastoalan opiskelijoista suuri osa oli introvertteja (73 % vastaajista), joten sen osalta voidaan tehdä varovainen päätelmä siitä, että alalle saattaa hakeutua enemmän introvertteja kuin ekstraverttejä. Tunnevan preferenssin omaavia oli kirjastoalan opiskelijoista 67 prosenttia, eli tunnevan preferenssin omaavia saattaa olla kirjastoalalla enemmän kuin ajattelevia. Järjestelmällisyys näkyi kirjastoalan opiskelijoissa vasta kolmanneksi eniten, kun järjestelmällistä tyyppiä edusti 58 prosenttia vastaajista. Tosiasiallinen tyyppi näkyi vielä vähemmän, kun vastaajista 55 prosenttia oli tosiasiallisia ja 45 prosenttia intuitiivisia.

Routamaan aineistoon verrattuna kirjastoalan opiskelijoissa oli selvästi enemmän ISFJ- (23,3 % vastaajista) ja INFP-tyyppejä (13,3 % vastaajista). Routamaan suomalaisia koskevassa aineistossa ISFJ-tyyppiä edusti vain 5,4 prosenttia ja INFP-tyyppiä 1,2 prosenttia. On kuitenkin huomattava, että tässä tutkimuksessa aineisto on melko pieni (n=60 kirjastoalan opiskelijaa). Huomattavan vähän kirjastoalan opiskelijoissa oli ESTP- (0 %), ESTJ- (1,7 %), ESFJ- (1,7 %) ja ENTJ-tyyppejä (1,7 %). On huomattava, että nämä kaikki ovat ekstraverttejä tyyppejä, joita löytyi vähemmän kirjastoalan opiskelijoista kuin Routamaan aineistosta. Routamaan aineistossa ESTP-tyyppiä edusti 5,1 prosenttia, ESTJ-tyyppiä peräti 20,2 prosenttia (suosituin tyyppi), ESFJ-tyyppiä 9,8 prosenttia ja ENTJ-tyyppiä 12,1 prosenttia. Routamaan aineistossa esimerkiksi ESTJ:n suuri osuus saattaa selittyä sillä, että Routamaan tutkimuksessa oli mukana paljon johtamistehtävissä olevia, kun tämän tutkimuksen osallistujissa ei ollut paljon johtajia.

Kirjastonhoitajan stereotyyppistä persoonallisuutta tutkittiin kysymällä vastaajilta, kumpi annetuista preferensseistä kuvaa paremmin tyypillistä kirjastonhoitajaa. ISTJ arvioitiin stereotyyppistä kirjastonhoitajaa vastaavaksi, mutta tutkimus osoitti, että kirjastoalan opiskelijoissa löytyy eniten ISFJ-tyyppiä. Tyypillisen kirjastonhoitajan ajateltiin olevan ajatteleva, mutta opiskelijat olivat enimmäkseen tuntevia. Sekä kirjastoalan opiskelijat että psykologian opiskelijat pitivät tyypillistä kirjastonhoitajaa tavallisimmin ISTJ-tyyppinä. Tämän tyypin valitsi 30 prosenttia

kirjastoalan opiskelijoista ja 56 prosenttia psykologian opiskelijoista. Todellisuudessa ISTJ tyyppiä oli tämän aineiston kirjastoalan opiskelijoista 17 prosenttia. ISTJ oli sekä kirjastoalan opiskelijoiden että psykologian opiskelijoiden keskuudessa toiseksi yleisin tyyppi. Molemmissa ryhmissä ISTJ oli yleisin tyyppi, jota vastaajat itse arvioivat olevansa. Merkittävä ero löytyi myös siinä, että kukaan ei kuvannut tyypillistä kirjastonhoitajaa ENFP:ksi, vaikka tässä aineistossa ENFP oli neljänneksi yleisin kirjastoalan opiskelijoiden tyyppi (12 % vastaajista).

Kyselyn vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että kirjastonhoitaja on tyypillisesti introvertti. Psykologian opiskelijat olivat kirjastoalan opiskelijoita useammin sitä mieltä, että kirjastonhoitaja on tyypillisesti introvertti. Psykologian opiskelijoista 90 prosenttia oli sitä mieltä, kun kirjastoalan opiskelijoista 72 prosenttia piti tyypillistä kirjastonhoitajaa introverttina. Hiljaisen kirjastonhoitajan stereotyyppi on siis hieman hälventymässä, ainakin muutos näkyy jo kirjastoalan sisällä.

Ekstravertin piirteistä saattaa olla hyötyä kirjastoalalla, ainakin asiakaspalvelussa. Ekstravertti on usein verbaalisesti lahjakas, puhuu samalla kuin ajattelee ja käyttää sujuvasti yritys-erehdysmenetelmää. Ekstravertti myös nauttii keskeytyksestä, kuten puhelinsoitosta ja asiakaspalvelutilanteiden vaihtelevuudesta. Introvertti taas saattaa näyttää nyrpeää naamaa joutuessaan ”taas” puhumaan asiakkaalle. Introvertti väsyvät helposti, jos joutuu koko ajan vuorovaikutustilanteisiin. Introvertti haluaa ratkaista ongelmat perinpohjaisesti, eikä välttämättä tuo asiakkaan ongelmatilanteissa omaa ratkaisuaan ilmi tarpeeksi selvästi tai nopeasti, koska tarvitsee ratkaisunsa miettimiseen mieluusti ensin omaa aikaa. Toki kirjastonhoitajan arki on muutakin kuin asiakaspalvelua, mutta kuten aiemmin on tullut ilmi, on asiakaspalvelu yksi kirjaston ydintehtävistä, ja kaikkien kannalta ekstravertti voisi olla luontevampi valinta asiakaspalvelutehtäviin. Toisaalta moni introverttikin kaipaa ihmisten kanssa toimimista, joskaan ei niin usein kuin ekstravertti.

Tyypillinen kirjastonhoitaja ei ole selvästi tosiasiallinen eikä intuitiivinen. Vaikka suurin osa psykologian opiskelijoista piti tyypillistä kirjastonhoitajaa tosiasiallisena, kirjastoalan opiskelijoiden enemmistö piti tyypillistä kirjastonhoitajaa intuitiivisena. Voi myös olla, että psykologian opiskelijoilla, jotka eivät ole niin perillä kirjastomaailmasta, on erilainen stereotyyppinen kuva kirjastonhoitajasta kuin itse kirjastoalan opiskelijoilla. Räisäsen ja Rothin (2012, 184) mukaan työelämässä näytetään suosivan tosiasiallista tyyppiä. Intuitiivinen on tosiasiallista parempi keskittymään kokonaiskuvaan ja huomaamaan mahdollisuuksia. Ehkä kirjastomaailmassa

tarvittaisiin enemmän intuitiivisia, tulevaisuuden mahdollisuuksiin keskittyviä tyyppejä. Kirjastomaailma on muuttunut ja tulee edelleen muuttumaan, ja intuitiivisen on helpompi sopeutua muutoksiin, kun tosiasiallinen ei muutoksia haluaisi. Kun vaihtoehtona ei ole pysyä paikallaan, vaan keksiä kirjastolle uusia käyttötarkoituksia ja mahdollisuuksia, on intuitiivisesta tyypistä hyötyä.

Kirjastonhoitajaa pidettiin stereotyyppisesti hieman useammin ajattelevana kuin tuntevana. Kirjastoalan opiskelijoista kuitenkin kaksi kolmasosaa oli tuntevia, joten stereotyyppi ei ainakaan tältä osin vastannut kirjastoalan opiskelijoita. Ajatteleva ja tunteva ovat tässä päätöksentekotapoja. Sillä ei siis tarkoiteta sitä, että ajattelevilla ei olisi tunteita tai tuntevat eivät osaisi käyttää järkeään. Päätöksentekoon liittyviä asioita ei juurikaan käsitellä kirjastonhoitajia kuvaavissa teksteissä, joten esimerkkejä voi ottaa vain työelämästä. Ajattelevan on helpompi tehdä ihmisiin liittyviä negatiivisiakin päätöksiä, kun taas tunteva on hyvä ihmisläheisillä aloilla.

Neljäs piirre, jota tutkittiin, oli stereotyyppisen kirjastonhoitajan elämäntyyli: järjestelmällinen tai spontaani. Yhteensä 93 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että stereotyyppinen kirjastohoitaja on järjestelmällinen. Psykologian opiskelijoista kaikki olivat sitä mieltä, että stereotyyppinen kirjastonhoitaja on järjestelmällinen. Kirjastoalan opiskelijoista kuitenkin vain 58 prosenttia oli järjestelmällisiä. Tämän tutkimuksen perusteella kirjastonhoitaja saattaa siis olla hieman useammin järjestelmällinen kuin spontaani, mutta ei niin usein kuin luullaan. Järjestelmällisyys valittiin myös kirjastonhoitajan tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Järjestelmällisyys sai peräti 48 mainintaa, kun vastaajilta kysyttiin kirjastonhoitajan tärkeimpiä ominaisuuksia. Stereotyyppisen kirjastonhoitajan yksi vahvimpia ominaisuuksia onkin tämän tutkimuksen perusteella järjestelmällisyys. Sen stereotyyppi elää, vaikka kirjastonhoitajat eivät itse koe olevansa erityisen järjestelmällisiä eikä järjestelmällisyydestä puhuta alan vaatimuksissa. Järjestelmällisiä tyyppiä oli esimerkiksi enemmän psykologian opiskelijoissa (66 % vastaajista) kuin kirjastoalan opiskelijoissa (58 % vastaajista).

Etenkin psykologian alan opiskelijoiden vastauksissa korostui kirjastonhoitajan stereotyypeistä introvertti ja järjestelmällinen. Psykologian opiskelijoista introverttina kirjastonhoitajan näki 90 prosenttia vastaajista ja järjestelmällisenä 100 prosenttia vastaajista. Järjestelmällisyys korostui myös avoimessa kysymyksessä, jossa pyydettiin kuvaamaan kirjastonhoitajalle tärkeimpiä ominaisuuksia. Psykologian opiskelijoiden vastauksissa näkyi myös stereotyyppinen kuva kirjoja rakastavasta hiljaisesta ja rauhallisesta ihmisestä.

Routamaan ja Hautalan mukaan (2015, 125) INTP-tyypin yksi yleisimmistä ammateista voisi olla kirjastonhoitaja tai informaattikko. Ajattelevan eli T-tyypin voimakas kiinnostus asiaan voisi olla hyvä kirjastonhoitajan piirre, sillä INTP-tyyppi on hyvä organisoimaan loogisesti monimutkaistakin tietoa. Tämän tutkimuksen kirjastoalan opiskelijoista vain yksi vastaaja edusti INTP-tyyppiä (psykologian opiskelijoista 3 vastaajaa). Se, kumpaa piirrettä kirjastonhoitaja enemmän tarvitsee, loogisuutta vai ihmisläheisyyttä, onkin mielipidekysymys.

Myös INFJ-tyypille yleinen ammatti on kirjastonhoitaja tai informaattikko (Routamaa & Hautala 2015, 115). INFJ-tyyppiä pidetään yleisesti kaikista harvinaisimpana tyyppinä (ks. esim. Routamaa & Hautala 2015, 96). Tässä aineistossa INFJ-tyyppejä oli kuitenkin 6 prosenttia vastaajista eli kahdeksan vastaajaa (kolme kirjastoalan opiskelijaa ja viisi psykologian opiskelijaa). INFJ oli viidenneksi suosituin tyyppi. Siihen saattaa vaikuttaa, että INFJ:lle yleisiä ammatteja Suomessa ovat sekä kirjastonhoitaja että psykologi. Tämän tutkimuksen perusteella INFJ-tyyppi voisi olla yleisempi kirjastonhoitajilla kuin ajatteleva ja spontaani tyyppi INTP.

Kirjastotyön vaatimuksissa esimerkiksi sosiaaliset taidot on nostettu toistuvasti esille. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu, millaiset sosiaaliset taidot vastaajilla on. Ekstraverteillä saattaa olla paremmat sosiaaliset taidot, koska he hakeutuvat useammin kontaktiin ihmisten kanssa. Aina näin ei kuitenkaan ole. Useissa työpaikkailmoituksissa haettiin sosiaalista ihmistä (ks. Karppinen 2012), jota voi verrata ekstraverttiin, vaikkei se ihan sama asia olekaan. Professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan persoonallisuuden piirteiden vaatimuksia ei saisi esittää työpaikkailmoituksissa. Persoonallisuus ei kerro siitä, kuinka hyvin pärjää työssä. Toisaalta vastaajat itse uskoivat, että rauhallinen (yleensä introvertti) persoonallisuus sopii hyvin kirjastoalalle.

Asiakaspalvelutaitoja pidetään yhtenä alan keskeisimmistä vaatimuksista (ks. esim. Karppinen 2012; Kirjastonhoitaja 2019). Tässä tutkimuksessa ei pystytty mittaamaan vastaajien asiakaspalvelutaitoja, mutta ainakin vastaajat pitivät asiakaspalvelutaitoja ja -henkisyyttä hyvin tärkeänä. Asiakaspalveluhenkisyys mainittiin eniten kirjastoalan opiskelijoiden vastauksena siihen, mitkä ovat kirjastonhoitajan tärkeimmät ominaisuudet. Asiakaspalvelu mielletään usein ekstraverttien työksi, mutta esimerkiksi ISTJ (vastaajien toiseksi yleisin tyyppi) työskentelee myös usein asiakaspalvelutehtävissä (Routamaa & Hautala 2015, 98).

Alan vaatimuksissa korostetaan monesti luovuutta. Etenkin NF-tyyliä käyttävät ovat yleensä luovia. NF-tyyliä edusti 33 prosenttia kirjastoalan opiskelijoista. Se oli yleisin tyyli yhdessä SF:n kanssa, joita kumpaakin edusti saman verran vastaajista. Myös 7 kirjastoalan opiskelijaa mainitsi luovuuden tärkeäksi piirteeksi kirjastonhoitajalle. Myös tiedonhakutaidot ovat yksi kirjastoalan vaatimus, mutta kirjastoalan opiskelijat eivät pitäneet sitä tärkeänä. Tiedonhakutaitoja piti tärkeänä kirjastohoitajan ominaisuutena 8 psykologian opiskelijaa, mutta kukaan kirjastoalan opiskelija ei nostanut sitä kolmen tärkeimmän ominaisuuden joukkoon. On mahdollista, että tiedonhakutaitoja ei ole tarpeeksi korostettu opintojen aikana tai ne koetaan itsestäänselvyytenä. Myös huolellisuutta on pidetty tärkeänä piirteenä kirjastonhoitajalle (ks. esim. Kirjastonhoitaja 2019). Persoonallisuustyypeistä etenkin ISTJ ja ISFJ eli kaksi tämän tutkimuksen kirjastoalan opiskelijoiden yleisintä tyyppiä (yhteensä 40 % vastaajista), ovat huolellisia.

Kirjastonhoitajaopiskelijat näyttivät olevan hyvin perillä alan vaatimuksista, sillä opiskelijoiden vastuksissa korostui monia samoja asioita kuin alan tutkimuskirjallisuudessa. Luovuus ja joustavuus korostuivat erityisesti kirjastoalan vaatimuksissa. Myös kirjastoalan opiskelijoista 7 mainitsi joustavuuden ja 7 luovuuden yhdeksi tärkeimmäksi kirjastonhoitajan ominaisuudeksi. Joustava ja luova käyttävät yleensä spontaania (P) preferenssiä. Myös halua ja kykyä oppia uutta sekä uteliaisuutta pidettiin tärkeänä sekä tutkimuskirjallisuudessa että vastaajien mielestä. Kykyä improvisoida pidettiin tärkeänä kykynä kirjastonhoitajalle. Yksi vastaaja myös nosti esiin kyvyn improvisoida. Persoonallisuustyypeistä etenkin ENFP:tä pidetään hyvänä improvisoijana. ENFP oli kirjastoalan opiskelijoiden neljänneksi yleisin tyyppi.

Sekä psykologian alalle hakeutuneissa että kirjastoalalle hakeutuneissa 66 prosenttia edusti kognitiivisista tyyleistä SF- tai NF-tyyliä. Näitä tyylejä yhdistää se, että niitä omaavat ihmiset haluavat yleensä olla ihmisten kanssa tekemisissä, joko auttamassa jollain tavalla tai muuten ymmärtämässä ihmisiä. Kirjastonhoitajan stereotyyppiksi ajateltiin ST- eli tosiasiallista ja ajattelevaa tyyppiä, jota kuitenkin edusti kirjastoalan opiskelijoista vain 22 prosenttia. Persoonallisuustyyppien tutkimisessa käytetään usein juuri kognitiivisia tyylejä, koska tyyppien määrää tutkittaessa aineiston koon tulisi olla huomattava. Kuitenkin tämä aineisto riitti jo näyttämään jonkinlaista suuntaa, sillä aineisto sisälsi myös harvinaisempia tyyppejä (esim. INFJ).

Tähän tutkimukseen vastanneista kirjastoalan opiskelijoista 52 prosenttia oli sitä mieltä, että persoonallisuus ei vaikuta alan valintaan ja 48 prosenttia sitä mieltä, että se on vaikuttanut

opiskelualan valintaan. Tämän tutkimuksen perusteella persoonallisuudella saattaa olla jonkin verran vaikutusta kirjastoalalle hakeutumiseen. Kirjastoalan opiskelijoista 40 prosenttia edusti tyyppiä ISFJ tai ISTJ. Nämä tyypit ovat siis introvertteja, tosiasiallisia ja järjestelmällisiä. Toinen niistä on tunteva ja toinen ajatteleva. Vaikka nämä kaksi tyyppiä korostuivat vastauksissa, jakautuivat tyypit muuten kohtuullisen tasaisesti vastaajien kesken. Kirjastoalan opiskelijoista suurin osa oli introvertteja (73 %), tosiasiallisia (55 %), tuntevia (67 %) ja järjestelmällisiä (58 %). Kuitenkin kaikki preferenssit jakautuivat kohtuullisen tasaisesti vastaajien kesken. Kirjastoalan opiskelijat eivät selvästikään edusta kaikki samanlaisia persoonallisuuden piirteitä, vaan eroja löytyy.

Niissä kirjastoalan opiskelijoiden vastauksissa, jotka uskoivat persoonallisuuden vaikuttavan alanvalintaan, korostui usein introverttius tai rauhallisuus. Vastaajat uskoivat kirjastoalan sopivan introvertille persoonallisuudelle. Monet niistä vastaajista, jotka olivat sitä mieltä, että persoonallisuus ei vaikuta alanvalintaan, perustelivat sitä sillä, että kirjastoalalle tarvitaan monenlaisia ihmisiä. Ainakin isommissa kirjastoissa kirjastonhoitajan työtehtävät ovat usein rajattuja, eikä kirjastonhoitaja suinkaan tee kaikkia erilaisia tehtäviä, joita kirjastossa tehdään. Olisiko siis mahdollista, että eri persoonallisuuden piirteitä omaavat työskentelisivät esimerkiksi eri työtehtävissä kirjastossa. Introvertti ihminen saattaa haluta tehdä takahuoneen paperitöitä ja ekstravertti saattaa haluta järjestää mahdollisimman usein erilaisia tapahtumia ihmisille. Kaikkien kirjastonhoitajien ei tarvitsekaan olla samanlaisia. Pirjo Sallmén (2007, 21) on sitä mieltä, että jokaisen kannattaa kehittää omaa erikoisosaamistaan niin, että siitä hyötyy koko työyhteisö. Toimivaan työyhteisöön tarvitaan monenlaisia osaajia ja persoonia (Sallmén 2007, 21).

Tiedonkeruumenetelmänä kyselylomakkeen käyttö oli oikea valinta, koska sillä saatiin riittävä määrä vastauksia. Tutkimus tuotti tutkimuskysymysten kannalta merkittävää tietoa. Myös MBTI-testin käyttö oli onnistunut, sillä se mittasi niitä ominaisuuksia, mitä oli tarkoituskin mitata. Joka tilanteisiin ei sovellu tämän kaltaiset joko-tai-väittämät, joita tässä testissä käytettiin, mutta tähän tutkimukseen ne soveltuivat. Kuitenkin tämän testin kysymyksiä oli niin vähän, että persoonallisuustyyppi saattaa hyvinkin olla joku muu kuin minkä tämä testi antoi tulokseksi. Vastaajista 37 prosenttia arvioi oikein persoonallisuustyyppinsä, ja sitä voidaan pitää melko hyvänä lukuna. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä yleisempiä päätelmiä.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujille kerrottiin ennen tutkimukseen osallistumista sähköpostilla sekä kyselyn alussa millaisesta tutkimuksesta on kyse. Kaikkien

tutkimukseen osallistuneiden tiedot on pidetty luottamuksellisina. Kukaan tutkimuksen tekijää lukuun ottamatta ei ole nähnyt tutkimukseen osallistuneiden tietoja. Tutkimukseen osallistuneiden nimiä tai sähköpostiosoitteita ei ole käytetty tutkimustietoja käsiteltäessä, vaan ne on poistettu ennen analyysivaihetta. Myöskään tutkimuksen tuloksiin ei tule mitään henkilötietoja, ainoastaan koulutusala saattaa olla mainittuna. (Paavilainen 2014, 31.)

Tämä tutkimus vahvistaa näkemystä, että MBTI-testiä ei voida käyttää yksinään rekrytoinnin välineenä. Kaikenlaiset ihmiset voivat olla hyviä missä tehtävässä tahansa. Vaikka tietänyttyypiset ihmiset hakeutuisivat toisia enemmän tietylle alalle, se ei tarkoita, että tämän tyyppiset ihmiset olisivat alalla parempia. Persoonallisuuden vastaaminen työtehtäviin voi auttaa viihtymään työssä, mutta vaikka persoonallisuus ei täysin sovi työhön, voi silti olla tyytyväinen työhönsä päästessään toteuttamaan persoonallisuuttaan vapaa-ajalla.

Tutkimuksen toteutus onnistui hyvin, mutta kyselylomakkeeseen olisi voinut tehdä ainakin yhden parannuksen. Siihen olisi voinut lisätä vielä yhden avoimen kysymyksen, jossa vastaaja olisi saanut antaa vapaita kommentteja mistä tahansa mietityttävästä asiasta. Nyt kyselylomakkeessa olleisiin kahteen avoimeen kysymykseen vastattiin pari kertaa aiheeseen liittymätöntä asiaa, koska niille ei ollut muuta vastauskenttää.

Tämän tutkimuksen yksi hyödyistä on toivottavasti siinä, että työnantajat muistavat jatkossakin, että osaamisella on enemmän merkitystä kuin persoonallisuudella. Myös se on hyvä huomata, että työpaikan ilmapiiri ja tulokset ovat usein parempia, kun joukossa on erilaisia persoonallisuuksia. Tästä tutkimuksesta on ehkä myös hyötyä niille, jotka miettivät sopiiko oma persoonallisuus jollekin tietylle alalle.

Jatkotutkimuksena voisi selvittää laajemman otoskoon avulla esimerkiksi kirjastoalan ja psykologian alan (tai jonkin muun alan) opiskelijoiden persoonallisuuden eroja. Tämän tutkimuksen perusteella erot olivat pienet. Yksi selitys tähän voi olla, että molemmat alat ovat naisvaltaisia aloja, jolloin naisilla tyypillisemmät piirteet voivat korostua vastauksissa. Tämän tutkimuksen perusteella myös sellaiselle tutkimukselle olisi tarpeensa, jossa selvitetään kirjastoalan vaatimuksia tai sitä, voiko persoonallisuuden piirteille asettaa vaatimuksia esimerkiksi työpaikkailmoituksissa.

LÄHTEET

- Aaltonen, R., Sormunen, E. & Varis, K. 2007. Informaatioalan kriittiset kehittäjät – yliopistollisen koulutuksen haasteet. Teoksessa Korpisaari, J. & Saarti, J. (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – millaista osaamista kirjastot tarvitsevat? Kirjastonhoitajien säätiö, 80-88.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Vastapaino
- Ammattikorkeakoulu tiedottaa. 17.8.2016. Oulun ammattikorkeakoulu. Haettu 30.4.2019 osoitteesta https://www.oamk.fi/fi/tietoa-oamkista/ajankohtaista/?kieli=fi&ak_osio=uutisjuttu&kid=68&id=50926
- Auvinen, S. 2001. 16 persoonallisuustyyppiä – työkirja. Helsinki: Innotiimi
- Haapala, A. 2015. Kirjastot elämyksellisinä oppimisympäristöinä. Teoksessa Hokkanen, L. (toim.) Sosiaalinen kirjasto – lukemattomien mahdollisuuksien maailma. Helsinki: BTJ Finland, 68-87.
- Hakala, J. T. 2017. Tulevan maisterin graduopas. Helsinki: Gaudeamus
- Heinonen, T. R. 2016. Palautepostia Kielitoimiston sanakirjalle. Kielikello 1/2016. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. Haettu 1.5.2019 osoitteesta <https://www.kielikello.fi/-/palautepostia-kielitoimiston-sanakirjalle>
- Helin, K., Helin, N. & Saarenpää J. 2018. Luontaiset vahvuutemme – tarinoita erilaisuuden hyödyntämisestä. Helsinki: Books on Demand
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä
- Hokkanen, L. 2015. Kun kirjat alkavat elää – sosiaalisen kirjaston ideasta. Teoksessa Hokkanen, L. (toim.) Sosiaalinen kirjasto – lukemattomien mahdollisuuksien maailma. Helsinki: BTJ Finland, 11-44.
- Hokkanen, L. (toim.). 2015. Sosiaalinen kirjasto – lukemattomien mahdollisuuksien maailma. Helsinki: BTJ Finland
- Holland, J. L. 1973. Making vocational choices: a theory of careers. New Jersey: Prentice-Hall
- Honkaniemi, L. 2015. Persoonallisuuden kaunistelu kyselyvastauksissa. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) Meitä on moneksi – persoonallisuuden psykologiset perusteet. 3.p. Jyväskylä: PS-Kustannus, 229-246.
- JHL. 2013. Kirjasto- ja tietopalvelualan vinkkaus – Ammatillinen opas kirjastolaisille. JHL: Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

- Johnson, J. A. 21.3.2016. Are Scores on the MBTI Totally Meaningless? Psychology Today. Haettu 4.5.2019 osoitteesta <https://www.psychologytoday.com/us/blog/cui-bono/201603/are-scores-the-mbti-totally-meaningless>
- Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa. Tampere: Tampere University Press. Haettu 20.4.2019 osoitteesta https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/101777/Jarvensivu_Tapaus_tyoelama.pdf?sequence=1
- Kahneman, D. 2012. Ajattelu nopeasti ja hitaasti. Helsinki: Terra Cognita
- Karppinen, K. 2016. Ammattikorkeakoulu päätti säästölinjastaan – koulutuksia aiotaan lopettaa ja niukentaa. Yle Uutiset. Haettu 19.4.2019 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-9102822>
- Karppinen, P. 2012. Haetaan pätevää kirjastoammattilaista – selvitys kirjastojen työpaikkailmoituksista. Opinnäytetyö, Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Haettu 19.4.2019 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48444/Karppinen_Priitta.pdf?sequence=1
- Kekki, K. 2013. Menestystarina nimeltä kirjasto. Päivi Jokitalo (toim.) Helsinki: BTJ Finland
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY
- Keltikangas-Järvinen, L. 2012. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. 3.p. Helsinki: WSOY
- Keltikangas-Järvinen, L. 2015. Temperamentti - ihmisen yksilöllisyys. 5. p. Helsinki: WSOY
- Kirjastonhoitaja. 2019. Ammattinetti. Haettu 19.4.2019 osoitteesta http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/194_ammatti?link=true
- Knaapi, E. 2014. Suomi-MBTI. Haettu 17.5.2019 osoitteesta <https://suomi-mbti.blogspot.com/>
- Koivu, I. 2015. Toiveiden täyttäjä. Haettu 8.5.2016 osoitteesta <http://kirjastolehti.fi/artikkelit/artikkeli/488/toiveiden-tayttaja/?category=21>
- Kuuskorpi, T. & Heikkinen, J. 2014. Psykologiset testit ja testaukset – tosiasiat, uskomukset ja pelot. Raisio: Luovin
- Källi, A. 2014. Kirjastonhoitajat elokuvissa 2000-2009 – kirjastonhoitajien stereotyyppit ja kuva nykyelokuvissa. Opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu. Haettu 25.4.2019 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82873/Kalli_Anette.pdf?sequence=1
- Laki yleisistä kirjastoista. 29.12.2016/1492. Finlex. Haettu 30.4.2019 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161492#P17>

- Lampola-Autio, S. & Lindberg, P. 2015. Kirjastokäsitys käytännön kirjastotyön ja työnantajan näkökulmasta. Haettu 19.4.2019 osoitteesta <http://www.informaatiotutkimus.fi/downloads/lampola-autio-lindberg-kirjastokasitys-kaytannon-kirjastotyon-ja-tyonantajan-nakokulmasta.pdf>
- Latomaa, T. 2015. Persoonallisuustyyppi ja johtajuusodotukset. Pro gradu -tutkielma, Vaasan yliopisto.
- Launonen, V. 2015. Sosiaalisuuden muutos kirjastoissa. Teoksessa Hokkanen, L. (toim). Sosiaalinen kirjasto – lukemattomien mahdollisuuksien maailma. Helsinki. BTJ Finland, 45-67.
- Machlup, F. 1962. The Production and Distribution on Knowledge in the United States. Princeton: Princeton University Press
- Mansikkala, A. & Väyrynen, P. 2006. Hiirulaisesta toimitusankariksi - kysely kirjastoammattilaisen imagosta Oulun kaupunginkirjasto-maakuntakirjaston asiakkaille ja henkilökunnalle. Opinnäytetyö, Oulun seudun ammattikorkeakoulu.
- Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. 2015. Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) Meitä on moneksi – persoonallisuuden psykologiset perusteet. 3.p. Jyväskylä: PS-Kustannus, 13-30.
- Metsäpelto, R-L. & Rantanen, J. 2015. Persoonallisuuden piirteet ihmisten samanlaisuuden ja erilaisuuden kuvaajina. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) Meitä on moneksi – persoonallisuuden psykologiset perusteet. 3.p. Jyväskylä: PS-Kustannus, 71-90.
- Nurmi, T., Rekiaro, I. & Rekiaro, P. 2005. Kultainen sivistyssanakirja. Helsinki: Gummerus
- Paavilainen, P. 2012. Psykologian tutkimustyöopas. Helsinki: Edita
- Paavola, J. 1.3.2016. Unelmana kirjastotyö. Suomen kirjastoseura: Kirjastolehti. Haettu 14.5.2019 osoitteesta <http://kirjastolehti.fi/artikkelit/unelmana-kirjastotyö/>
- Pirttilä, I. & Nikkilä, R. 2007. Luova työ ja työelämän ristipaineet. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (koonneet). Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 71-89.
- Purhonen, K. 2015. Muuttuva työ – kirjaston hyllynvälistä ja nuorisotalon ikkunasta kurkistaa kolmas työ. Teoksessa Hokkanen, L. (toim). Sosiaalinen kirjasto – lukemattomien mahdollisuuksien maailma. Helsinki. BTJ Finland, 88-119.
- Pyöriä, P. 2007. Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (koonneet). Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 44-52.
- Ristikartano, V. & Virrankoski A. (toim.) Eräpäivä – voimasanoja kirjastosta. 2011. Helsinki: BTJ Finland

- Roponen, M. 2015. Kirjastotätejä onko heitä? Haettu 8.5.2016 osoitteesta
<http://kirjastolehti.fi/artikkelit/artikkeli/487/kirjastotateja-onko-heita/?category=21>
- Routamaa, V. & Hautala, T. M. 2015. Katse naamion taa – itsetuntemuksesta voimaa. Vaasa: Leadec-Kustannus
- Räisänen, K. & Roth, K. 2012. Hankalat tyypit työelämässä. 3. uud p. Helsinki: Työterveyslaitos
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 22.5.2019 osoitteesta
https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html
- Saarin, S. & Tiirikainen, K. 2015. Rakastan kirjastoa – tarinoita lukijoilta. Helsinki: BTJ Finland
- Sallmén, P. 2007. Kirjastotyö muuttuu, muuttuuko kirjastotyöntekijä? Teoksessa Korpisaari, J. & Saarti, J. (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – millaista osaamista kirjastot tarvitsevat? Kirjastonhoitajien säätiö, 15-21.
- Salmela, S. 2007. Koulutus vs. työelämä, entäs opiskelija? Opiskelijan näkökulma alan tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Teoksessa Korpisaari, J. & Saarti, J. (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – millaista osaamista kirjastot tarvitsevat? Kirjastonhoitajien säätiö, 112-116.
- Santasalo, H. & Palviainen, P. 1998. Tunne itsesi – valitse työsi. Helsinki: Tammi
- Sinikara, K. 2007. Ammatti, ihminen ja maailmankuva murroksessa. Helsinki: Helsingin yliopisto
- Sipilä, S. 2007. Tulevaisuuden kirjastotyö vaatii moniosaajilta sosiaalisuutta ja uusia taitoja. Teoksessa Korpisaari, J. & Saarti, J. (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – millaista osaamista kirjastot tarvitsevat? Kirjastonhoitajien säätiö, 119-122.
- Stromberg, J. & Caswell, E. 8.10.2015. Haettu 4.5.2019 osoitteesta
<http://www.vox.com/2014/7/15/5881947/myers-briggs-personality-test-meaningless>
- The Myers & Briggs Foundation. 2019. How Frequent Is My Type. Haettu 22.5.2019 osoitteesta
<https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/my-mbti-results/how-frequent-is-my-type.htm?bhcp=1>
- Tuomi, P. 18.2.2013. Kirjastoalan koulutus – pieni mutta yhteiskunnallisesti tärkeä. Haettu 30.4.2019 osoitteesta <http://www.oamk.fi/epooki/2013/kirjastoalan-ammattikorkeakoulutuksesta/>
- Valli, R. 2018. Tutkimuksen viitekehyksiä ja analyysin polkuja. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus, 9-11.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa.

Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus, 117-128.

Widenius, M. 2000. ”Hänellä oli silmälasit ja hän näytti kirjastonhoitajalta, aivan mitättömältä”.

Kreodi 3 / 2000. Haettu 25.4.2019 osoitteesta <https://www.kreodi.fi/arkisto/artview88.html>

LIITE 1 Kyselylomake

Taustakysymykset

	Kirjastoalan opiskelija	Psykologian opiskelija	Muu, Jos vastasit muu, mikä?
Oletko	_____	_____	_____
	Nainen	Mies	Muu / en halua kertoa
Sukupuolesi	_____	_____	_____
Ikäsi	_____		

Mikä on persoonallisuustyyppisi?

Valitse kuvaako väittämä sinua **(K)** / ei kuvaa sinua **(E)**

Kysymyksiin ei ole oikeita eikä väärä vastauksia, joten vastaa miltä itsestäsi tuntuu. Jos kumpikaan vastaus ei tunnu sopivalta tai kumpikin vaihtoehto tuntuu yhtä sopivalta, on sinun kuitenkin valittava jompikumpi.

1. Mielenkiintoinen kirja, elokuva tai tietokonepeli on usein houkuttelevampi kuin sosiaalinen tapahtuma (esim. opiskelijabileet)
2. Työ tulee aina ennen huvia
3. Jos joku ei vastaa viestiini heti, huolestun siitä, olenko sanonut jotain väärää
4. Kun kokkaan uutta ruokalajia, seuraan tarkasti ohjeita
5. Huomaan usein yksityiskohdat paremmin kuin kokonaisuuden
6. Tarjoan helpommin henkistä tukea kuin käytännön ratkaisuja
7. Ryhmätyössä tärkeämpää on olla tehokas kuin yhteistyökykyinen
8. Pidän uuden luomisesta ja esim. taiteellisista harrastuksista
9. Tavaroiden pitää olla aina omilla paikoillaan
10. Käytän enemmän aikaa asioiden pohtimiseen kuin niiden tekemiseen
11. Hoidan asioita mieluummin kasvotusten tai puhelimella kuin viesteillä
12. Pysyn mieluummin vanhassa toimintatavassani kuin kokeilen uusia
13. Kritiikin antaminen on minulle vaikeaa
14. Luen hyvin rivien välistä ja luulen tietäväni mitä ihmiset ajattelevat

15. Tunnen itseni energisemmäksi sen jälkeen, kun olen ollut ihmisten seurassa
16. Teen päätöksiä loogisesti, vaikka se loukkaisi jonkun tunteita
17. Improvisoin mieluummin kuin suunnittelen tarkkaan
18. Minulla on joskus vaikeuksia tehdä aikataulua tai noudattaa sitä
19. Muiden mielestä puhun enemmän liikaa kuin liian vähän
20. Innostun helposti uusista ideoista enkä heti huomaa niiden käytännön ongelmia
21. Kotini on melko siisti
22. Olen hyvä rutiininomaisissa tehtävissä
23. En halua esitellä keskeneräisiä ideoita tai töitä
24. Elän mieluummin hetkessä kuin suunnittelen tulevaisuutta
25. Päätän mieluummin tunteiden kuin järjen perusteella
26. Olen hyvä tunnistamaan erilaisia ääniä ja makuja
27. Matkasuunnitelmani ovat yleensä hyvin tarkasti mietityt
28. Järjestän yleensä sanat mielessäni ennen kuin sanon ne ääneen

Seuraavaksi sinun tulee valita kumpi annetuista vaihtoehtoista kuvaa paremmin mielestäsi tyypillistä kirjastonhoitajaa. Valitse jokaisesta kohdasta joko A tai B

1. A) Introvertti on mielteliäs, puhuu usein hiljaisella äänenvoimakkuudella ja työskentelee mielellään pitkiä aikoja yhden projektin/työtehtävän parissa sekä työskentelee mielusti yksin. Introvertti keskittyy mielellään ajatusten, tunteiden ja vaikutelmien pohtimiseen. Introvertti harkitsee ennen kuin toimii.

B) Ekstravertti keskittyy mielellään ihmisiin ja asioihin ympäristössä ja saa energiaa toisten ihmisten seurassa. Ekstravertti pitää vaihtelevuudesta ja toiminnasta. Ekstravertti puhuu samalla kun ajattelee, keskeyttää helposti ja toimii nopeasti. Toimii parhaiten työskennellessään ryhmässä.

2. A) Tosiasiallisen painopiste on nykyhetkessä ja aistien kautta havaittavassa informaatiossa (esim. uskoo sen mitä näkee). Tosiasiallinen pitää käytännön asioista ja yksityiskohdista, faktoista ja vakiintuneesta tavasta tehdä asioita. Hän on hyvä muistamaan yksityiskohtia ja faktoja.

B) Intuiitiivisen painopiste on mahdollisuuksien ja yhteyksien keksimisessä sekä kokonaiskuvan hahmottamisessa. Intuiitiivinen etsii mielellään uusia tapoja tehdä asioita ja keskittyy tulevaisuuteen ja sen tuomiin mahdollisuuksiin. Hän pitää usein taiteellisista aktiviteeteistä ja käyttää mielellään mielikuvitustaan.

3. A) Ajattelevan arviot perustuvat loogiseen ja objektiiviseen analyysiin. Ajatteleva korostaa järkeä, oikeudenmukaisuutta, totuutta ja logiikkaa. Ajatteleva on taipuvainen suuntautumaan tehtävään ja saattaa joskus vaikuttaa etäiseltä, koska tarkastelee asioita ulkoapäin.

4. A) Järjestelmällinen pitää järjestelmällisestä, suunnitelmallisesta ja organisoidusta elämäntavasta, haluaa saada asiat ratkaistua ja päätettyä. Järjestelmällinen laatii aikatauluja ja suunnitelmia ja on päämääräsuuntautunut. Työskentelee siistissä ympäristössä ja noudattaa mielellään täsmällisiä aikarajoja ja rutiineja.

Valitse seuraavaksi kumpi ylläolevista kuvauksista kuvaa paremmin sinua itseäsi

- Onko oma persoonallisuutesi vaikuttanut (opiskelu)alalle hakeutumiseesi?

Ei Kyllä

Jos vastasit kyllä, miten? / Jos ei, miksi?

Mitkä ovat mielestäsi kolme (3) kirjastotyöntekijän tärkeintä ominaisuutta?